



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

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

**LOS CONVENIOS ANTE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL
TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA GUADALUPE VAZQUEZ HERNANDEZ

ASESOR:

MTRO. EN DERECHO JUAN PABLO MORAN MARTINEZ

MEXICO, D.F.

2011



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.

➤ **A Dios.**

Por su infinito amor y darme el don del libre albedrío.

➤ **A mis padres.**

Clarita y Raúl, con todo mi amor, gracias por enseñarme con el ejemplo los valores fundamentales de la vida.

➤ **A Arcadio.**

Por su amor incondicional, gracias por apoyarme y motivarme a concluir mis metas.

➤ **A mis hijos.**

Daniel, Joel y Valentina, parte fundamental en mi vida, gracias por su amor y paciencia.

➤ **A mis hermanos.**

Miguel, Auro, Clarita, Lety, Lolis, Lucy, Rosita, Raúl y Juan, gracias por su apoyo y cariño.

➤ ***A todos mis amigos y amigas.***

Que a lo largo de mi vida, han estado presentes con su alegría y optimismo, motivándome a seguir adelante, y que por temor a omitir alguno, no los nombro.

➤ ***A el Dr. Jesús Saldaña Pérez.***

Con respeto y cariño, gracias profesor.

➤ ***A el Maestro Juan Pablo Morán Martínez.***

Con respeto y aprecio, por su colaboración, y valioso apoyo en la dirección del presente trabajo.

➤ ***A mí querida Universidad Nacional Autónoma de México.***

Por darme la oportunidad de desarrollarme en el campo del saber, y muy en especial en la ciencia del Derecho.

LOS CONVENIOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

Í N D I C E

Introducción.....	I
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2 Derecho Procesal del Trabajo	3
1.3 Relación Laboral.....	7
1.4 Contrato de Trabajo	11
1.5 Trabajador	15
1.6 Patrón	17
1.7 Empresa	18
1.8 Suspensión de las Relaciones de Trabajo	21

1.9	Terminación de las Relaciones de trabajo	24
1.10	Rescisión de las Relaciones de Trabajo.....	27
1.11	Conciliación	29
1.12	Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal	31
1.13	Convenios celebrados ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal... ..	33

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

2.1	Los Convenios laborales a partir de 1917	37
2.2	Los Convenios laborales en la Legislación de 1931	45
2.3	Los Convenios laborales en la Legislación de 1970	57
2.4	Los Convenios laborales en las Reformas Procesales de 1980	62
2.5	Evolución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en materia Conciliatoria	71

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	85
3.2 Ley Federal del Trabajo	88
3.3 Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.....	92

CAPÍTULO 4

LOS CONVENIOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

4.1 La conciliación fuera de juicio.....	106
4.2 La conciliación dentro de juicio.....	114
4.3 Celebración de los convenios ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	118
4.4 Cumplimentación del convenio y los riesgos para el patrón	131

4.5	Incumplimiento del convenio y en que medida afecta al Trabajador.....	132
4.6	La falta de coercibilidad de los convenios celebrados ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal	133
4.7	La demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la cumplimentación de los convenios, celebrados ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal	135
4.8	Los convenios celebrados ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, elevados a nivel de laudo ejecutoriado	137

Conclusiones	141
---------------------------	-----

Fuentes Consultadas	143
----------------------------------	-----

Anexos	146
---------------------	-----

Introducción

El objetivo de la presente investigación, pretende, primordialmente, enfatizar la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (PDTDF), al momento de celebrar convenios, así como la importancia de que dicha institución legalmente cuente, con fuerza ejecutiva, a efecto de que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se tenga como validos los convenios que ahí se celebren, de tal forma que su incumplimiento no represente un juicio más, al que hay que litigar para acreditar la validez del convenio.

Para lo cual es necesario hacer un estudio retrospectivo de su historia; esto es, como surge la figura del convenio en la vida jurídica, hasta formar parte del Derecho Laboral, y alcanzar el lugar esencial que actualmente ocupa en el ámbito de las autoridades del Trabajo.

En el capítulo uno, se precisa los diferentes conceptos que forma parte del Derecho del Trabajo, y muy en especial la conciliación y el convenio, instituciones estas que se encuentran muy ligadas, toda vez que para que exista un convenio, antes tiene que haber una conciliación exitosa.

En el mismo capítulo veremos la figura de la PDTDF, su creación, cómo se encuentra integrada actualmente, sus funciones, entre las que se encuentra el de exhortar a las partes para que den solución al conflicto de trabajo que protagonizan, (conciliación), su característica principal, que es la que evita que sus actuaciones carezcan de fuerza ejecutiva.

De igual forma, damos a conocer, los tipos de convenio, así como las características, y requisitos que debe contener un convenio celebrado, ante la PDTDF.

En el capítulo dos, veremos los antecedentes de los convenios en materia laboral, podremos advertir que la conciliación y el convenio, no se abordan directamente en la Constitución de 1917, se da más importancia al arbitraje, lo que se ve reflejado, al otorgar facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, de igual forma, se da la competencia a las Juntas Local y Federal, para conocer de los conflictos laborales.

Notaremos como a través de la trayectoria histórica del derecho del trabajo, dada las circunstancias sociales, que prevalecían, se da la necesidad de legislar, a fin de dar solución a los conflictos del trabajo de una forma más sencilla y rápida, antes del arbitraje.

Y es con la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 cuando se federaliza la materia laboral, y surge la figura de la conciliación, de una forma importante, aquí también aparece por primera vez la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En este mismo capítulo veremos la relevancia de las reformas a la LFT de 1970, y que entraron en vigor en 1980, en su apartado procesal, se precisa la conciliación, y como deberá llevarse su procedimiento. De igual forma recorreremos la evolución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en materia conciliatoria y sus antecedentes inmediatos.

En el capítulo tres, veremos el marco jurídico que rige actualmente las actuaciones de la PDTDF, y muy en especial al celebrar los convenios ante la Institución, su regulación consignada en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 523 fracción IV y las funciones consignadas en el artículo 530, de los cuales se desprende la facultad para proponer soluciones amistosas a las partes interesadas, así como la integración de la PDTDF.

Los diversos Reglamentos que han regido a la PDTDF, hasta llegar al actual, de primero de junio de 2000, que determina entre otras cosas, las atribuciones, forma de ejercicio, sus deberes, así como la forma de sus funciones.

En el capítulo cuatro, punto medular del presente trabajo, abordaremos la conciliación, los diversos tipos (dentro y fuera de juicio), su importancia y efectos jurídicos, así como los diversos convenios que recaen a esta, y de forma más precisa, los convenios que se celebran ante la PDTDF.

Los riesgos que representa para ambas partes (patrón y trabajador), el celebrar un convenio, ante la PDTDF, las limitaciones que representa que una autoridad administrativa, como lo es la PDTDF, celebre convenios laborales.

Por lo que en este trabajo, se hacen algunas propuestas que tienen el objeto de fortalecer las actuaciones de la PDTDF, sobre todo al momento de celebrar convenios a fin de que estos sean válidos, y en efecto coadyuven a dar por terminado un conflicto laboral de forma pronta y expedita.

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS GENERALES

En el presente capítulo veremos, los conceptos que integran nuestra materia de estudio, tratamos en forma breve y precisa, definir cómo la doctrina y la legislación, los denomina. Y como las circunstancias sociales y económicas, que van marcando nuestra historia, determinan sus diversas acepciones que van en razón al momento histórico que prevalece.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Las circunstancias sociales que prevalecían, después del movimiento armado de 1910, fue necesario que se regulara respecto al trabajo, y es en la Constitución de 1917, donde nace como tal, en México el Derecho del Trabajo, viene a significar el resultado de muchos años de lucha de la clase trabajadora.

A través del tiempo a nuestra disciplina, se le ha dado diversas denominaciones, tales como: *derecho obrero*, *legislación industrial*, *derecho social*, *derecho del trabajo* y *derecho laboral*, entre otras. Y son precisamente estas dos últimas denominaciones, por las que nos inclinamos y consideramos más apropiadas, además de que nuestra ley se denomina, precisamente Ley Federal del Trabajo.

Actualmente la denominación de Derecho del Trabajo es la más aceptada. Semejante a ésta, tenemos la de Derecho Laboral. Hoy en día tiene casi la misma aceptación que Derecho del Trabajo, en virtud de que la palabra trabajo, comúnmente se utiliza como sinónimo de labor.

De ahí que para nosotros, resulte más propio utilizar los términos de Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, además consideramos que lo más apegado a la realidad y a la práctica es lo que nos ordena la Ley, los usos y las costumbres.

Ahora bien, una vez precisada su denominación, entraremos al tema, de cómo la doctrina, y la legislación define a nuestra institución.

Para Borrell Navarro es: “El conjunto de disposiciones principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.”¹

Para Trueba Urbina: “el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana.”²

De la Cueva, lo define así: “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”³

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, señala: “Derecho del trabajo. I. Es el conjunto de principios, instituciones y

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México 1994. p. 3.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición. Porrúa. México 1981. p.135

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décima quinta edición. Porrúa. México 1998. p. 85

normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.”⁴

La Ley Federal del Trabajo, (LFT) en su artículo 2 señala: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

El artículo 3 de la LFT, consigna: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Haciendo una interpretación de estos preceptos, opinamos que, Derecho del Trabajo es el conjunto o sistema de normas de trabajo, que regulan la producción de la riqueza, así como la conducta de esos seres humanos que contribuyen a la producción de la misma, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

1.2 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 123 fracciones XX y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la LFT, específicamente en el Título Décimo Cuarto de dicho ordenamiento.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales señalan: “La mayoría de los autores procesalistas definen al derecho procesal del trabajo, como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; y que

⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H. cuarta edición. Porrúa. U.N.A.M. México. 1991. p. 982

disciplina la actitud del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.”⁵

El Diccionario Jurídico Mexicano, lo define de la siguiente manera: “Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de Derecho sustantivo.”⁶

La doctrina advierte como principios fundamentales del Derecho Procesal, los siguientes: *la preeminencia de la conciliación, concentración del proceso, inmediatez procesal, suplencia de la demanda del trabajador, y la carga de la prueba al patrón*, entre ellos, así tenemos que, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, señalan:

“Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley determina: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”⁷

Dada su importancia, a continuación pretendemos precisarlos:

Público. Al referirse a este principio, Borrell Navarro señala: “...que representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. tercera edición. Trillas. México. 1991. p. 19.

⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. op. cit. p. 1034

⁷ TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. op.cit. p. 21

El proceso laboral se ventila públicamente a excepción de los casos previstos en el artículo 720 de la Ley.”⁸

Gratuito, “...este principio tiene su fundamento en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución Política Mexicana y en lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a que no pueden cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los tribunales del trabajo.”⁹

La Inmediatez Procesal, consiste en que durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y además con el Presidente del Tribunal, a efecto de que este último conozca los pormenores del juicio para estar en condiciones de resolver conforme a la verdad real y no a la verdad formal, y así dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos.

Al respecto creemos conveniente citar lo que Bermúdez Cisneros, señala: “...la intermediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.

Asimismo, el principio de la intermediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal; es decir, que mediante los principios de intermediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas.”¹⁰

Oralidad, quiere decir que se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, en donde se exponen oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Al respecto Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo

⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 624

⁹ Ibidem. p. 625

¹⁰ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México 1989. p. 78

Morales señalan: “Esto se debe, indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.”¹¹

Instancia de parte, “...esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, este no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación.”¹²

Por lo que hace a la *Concentración del Proceso*, Bermudez Cisneros, señala que: “Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.”¹³

El principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis. Para ello el juicio ordinario, concentra en una sola audiencia a las tres primeras etapas, y el no observar este principio volvería lento el proceso laboral, como ocurre en el Derecho Civil.

Sencillez del proceso. Consiste en hacer del proceso laboral: “...un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, o que viene establecido en el artículo 687 de la Ley de la materia que categóricamente prescribe: en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirán formas determinadas, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”¹⁴

¹¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo op. cit. p. 24

¹² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 625

¹³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. op.cit. p. 79

¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p.p. 625 y 626

La Suplencia de la queja deficiente del trabajador, "...consiste en la obligación de las Juntas, cuando la demanda del trabajador sea incompleta de subsanar de oficio, y cuando contenga alguna irregularidad, de requerirlo, para que la subsane en el término de tres días."¹⁵

La Carga de la Prueba al Patrón, confirma la naturaleza social del proceso laboral, es la única materia que contempla este principio; de acuerdo al artículo 784 de la Ley Laboral, las Juntas deben eximir de la carga de la prueba al trabajador, siempre que por otros medios puedan llegar al conocimiento de los hechos.

Nosotros consideramos que Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas procesales, que tienden a regular el proceso laboral, en todas las etapas del conflicto.

1.3 RELACIÓN LABORAL

La relación laboral, es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo. En el momento mismo en que se presta el trabajo, comienza a tener vigencia, sin necesidad de formalidad alguna, contrato o solemnidad. Tal situación se desprende del primer párrafo del artículo 20 de la LFT, que a la letra dice:

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

Atendiendo a nuestro precepto legal, tenemos que existe relación laboral, entre dos personas, una llamada trabajador que es la persona física que presta a otra,

¹⁵ Ibidem. p. 626

física o moral, denominada patrón, un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario. De lo que se desprende, que para que exista la relación laboral, tienen que concurrir las circunstancias de que el trabajo sea personal y subordinado; esto es, que el sujeto la persona física tenga ante el patrón (persona física o moral), el carácter de subordinación, que esté a disposición, bajo las órdenes del patrón, dentro de un horario establecido, a cambio de una remuneración o salario.

Estas tres características son indispensables, para considerar existente una relación laboral. Ya que desde el momento que una persona física con las características de trabajador se encuentre en subordinación, esto es, atendiendo órdenes y obligado a cumplir unas condiciones de trabajo, pero que a su vez por ese trabajo, recibe un salario, ya sea semanal o quincenal, se presume la existencia de una relación laboral, aún cuando no haya un contrato individual de trabajo.

Al respecto Borrell Navarro señala: “La relación individual de trabajo, la que, puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.”¹⁶

Dávalos, advierte dos clases de elementos en la relación laboral y que son:

“Elementos subjetivos: Trabajador y patrón

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y
pago de un salario.”¹⁷

¹⁶ Ibidem. p. 195

¹⁷ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. cuarta edición. Porrúa. México 1992. p. 106

En virtud de que los elementos subjetivos que señala Dávalos, quedarán precisados más adelante en el presente trabajo, a continuación únicamente en enfatizaremos, sobre los elementos objetivos, que son:

La prestación de un trabajo personal. Si partimos de la idea de que el trabajador siempre será una persona física, consecuentemente el trabajo que se preste será personalmente y no por interpósita persona.

Que se preste mediante el pago de un salario. Consiste, en que a cambio del servicio prestado, el trabajador reciba una remuneración económica, ya sea semanal, quincenal o mensual. Debiendo entender como salario, lo que la LFT en su artículo 82, señala. “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Esto es que la retribución a la que se refiere dicho precepto legal, es económica, en moneda de curso legal, y no en especie.

La subordinación. Al respecto Borrell Navarro, señala: “Este elemento o característica de subordinación, es sin duda el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado.”¹⁸

El elemento de subordinación que menciona la Ley Laboral, como requisito indispensable para que se constituya la relación de trabajo, es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial, en virtud de que hay trabajadores que, aún teniendo las características de tal, por designación de Ley. No reúnen el requisito de subordinación en su relación de Trabajo. Por lo cual creemos importante señalar lo que, De la Cueva opina al respecto:

¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 195

“El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios: ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.”¹⁹

Otra parte de la doctrina, advierte otro elemento en la relación laboral y es: *que medie el consentimiento de las partes*. Al respecto hay quienes opinan que la voluntad de las partes siempre esta presente en la relación laboral, y quienes opinan que, no necesariamente tiene que estar presente la voluntad de las partes, al referirse a ésta, De la Cueva señala:

“...la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, según esperamos demostrar en los renglones subsecuentes, y por otra, y esta es la cuestión fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación.”²⁰

En contraposición a esta opinión tenemos la de Borrell Navarro, que al referirse a la voluntad de las partes como requisito indispensable para que exista la relación laboral, hace alusión a lo siguiente: “ La Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.”

Nosotros entenderemos por relación de trabajo, a la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona física o moral, a cambio de una remuneración económica o salario, exista o no un contrato de trabajo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. op. cit. p. 201

²⁰ Ibidem. p.189

1.4 CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 24 de la LFT, señala, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos, debiéndose hacer por duplicado, para cada una de las partes, de igual forma el artículo 25 señala los requisitos que debe reunir dicho escrito.

El estudio del concepto de contrato de trabajo, pone de manifiesto una serie de notas características que son:

Es consensual. Lo que significa que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, por lo tanto, quedan estas obligaciones a los efectos derivados del contrato, desde el momento en que consintieron en obligarse.

Tiene carácter sinalagmático. Esto es, que las prestaciones de las partes son recíprocas, es decir, el empresario no está obligado a pagar el salario, si antes no se ha prestado el servicio por el trabajador, y viceversa.

Es un negocio jurídico bilateral. Dado que el mismo procede de dos partes, el del empresario y el de trabajador.

Es oneroso. Consiste en que cada una de las partes experimenta un sacrificio representado por la prestación que cumple, por la contraprestación que recibe.

Es conmutativo. Es decir, las prestaciones que se adeudan las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas pueda apreciar, desde luego (en el momento mismo en que el contrato se perfecciona) el beneficio o la pérdida que el contrato pueda causarle.

Es un contrato de ejecución continuada o periódica. El contrato de trabajo, pertenece a los denominados de tracto sucesivo, aquéllos en los que la prestación, siendo única, se realiza sin interrupción.

Tiene carácter principal. Esto quiere decir, que existe por sí solo, sin depender ni lógica ni jurídicamente de ningún otro.

Es un contrato de naturaleza personal. En su realización y patrimonial, en su contenido, con obligaciones no estrictamente de este último carácter.

Ahora bien, no hay que olvidar, que para celebrar un contrato de trabajo, es necesario reunir ciertos requisitos indispensables, para que el contrato tenga validez, y uno de ellos es la *capacidad para contratar*, que consiste en la idoneidad de ser sujeto de derecho; la capacidad de una persona para celebrar un contrato de trabajo presupone, su capacidad jurídica. En materia laboral la edad determina el punto de referencia esencial para contratar, por a bajo de los catorce años de edad, el contrato celebrado es nulo. Sobre esta edad y antes de los dieciséis, se requieren determinados requisitos esenciales para contratar, lo que señala el artículo 22 de la LFT.

Por lo que hace a la parte patronal, en general los principios que rigen para la capacidad son los mismos del Derecho Civil. En las personas morales la capacidad se ejerce por medio de los representantes legales, rigiéndose por los principios de Derecho Común.

En las personas físicas, también resulta aplicable el Derecho Civil. La incapacidad absoluta sólo existe de hecho, las relativas pueden ser de hecho y de derecho. De tal forma que tienen incapacidad para contratar, los dementes, sordomudos, que no saben darse a entender por escrito y los interdictos pueden completar su capacidad con la de sus representantes legales.

Otro aspecto importante, en la celebración del contrato de trabajo, es la duración del contrato de trabajo, ya que este, supuesta la iniciación de los efectos del mismo, está ligada a la clase de contrato de que se trate. Nuestra Ley indica la duración de los contratos de trabajo, que pueden ser:

- a) Tiempo fijo
- b) Obra determinada y
- c) Por tiempo indefinido

Creemos importante señalar que en caso de que el contrato de trabajo no estipule tiempo de duración, se entenderá que la relación laboral es por tiempo indeterminado. Siguiendo uno los principios rectores del Derecho del Trabajo, de que en caso de duda, se estará a lo más favorable al trabajador.

Además, el objeto del trabajo debe ser posible, lícito y determinado o determinable. De la ilicitud del objeto sus efectos se traducen en la nulidad del contrato celebrado, y en la falta de acción de las partes para reclamar.

Al Contrato de Trabajo, el Diccionario Jurídico Mexicano, lo define de la siguiente forma: “Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.”²¹

²¹INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. cuarta edición. Porrúa. U.N.A.M. México 1991. p. 982

La LFT, en su artículo 21 señala: “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Luego entonces, el artículo 20 de la LFT, consigna: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismo efectos.”

De la anterior redacción se desprende, que para la Ley Laboral, contrato de trabajo y relación laboral, tiene los mismos efectos. Por tal motivo al contrato se le considera como acepción del concepto de relación de trabajo. De ahí la importancia de establecer sus diferencias.

DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL.
El contrato puede ser a futuro, para prestarse a partir de cierta temporada, o a partir de determinada fecha, sin embargo, nace desde el momento que se perfecciona con el consentimiento de las partes, aún cuando sus efectos no comiencen inmediatamente de celebrado el contrato, en virtud del término inicial señalado a los mismos; y la relación laboral nace hasta el momento en que se presta el servicio y, por ende, se recibe.

En consecuencia puede haber un contrato sin que exista la relación laboral, en los casos que se contrato a una persona para que trabaje en fecha posterior.

En el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón, depende del acuerdo de voluntades, en tanto que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente, el derecho objetivo.

Sin embargo, de acuerdo a nuestra legislación vigente, la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato de trabajo, porque de acuerdo a la Ley la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

Para nosotros contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades entre (trabajador y patrón), pactadas expresamente, para prestar un servicio personal, a cambio de un salario, con los lineamientos que señala la Ley, y que lleva implícito una relación laboral.

1.5 TRABAJADOR

Uno de los sujetos de la relación laboral, es el trabajador, el requisito indispensable es que sea persona física, ya que este no puede ser persona moral.

Al trabajador a través del tiempo se le ha dado diversas connotaciones. Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente a los obreros, más adelante, se utilizó el de empleados, prestadores de servicios o de obras, dependientes, acreedor de salario, deudor de trabajo, entre otros.

El artículo 8 de la Ley Laboral, nos dice que: “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajador toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

Nuestra legislación, da la clasificación de los diferentes tipos de trabajadores al distinguir en su Título Sexto los trabajos especiales, en consecuencia, el sujeto que ejecuta esos trabajos especiales, viene a ser un trabajador especial, con características en común, y otras muy bien delimitadas, incluso hasta sujeto de una causal de rescisión, no contemplada, para el resto de los trabajadores.

Para Delgado Moya: “Trabajador ahora es, en el presente, toda persona que trabaja, es decir, todos los seres que integran una comunidad, núcleo de población, u organización mundial de naciones y Estados.”²²

De la Cueva señala: “*hombre-trabajador* es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.”²³

Nosotros definimos al trabajador, como la persona física, que proporciona un servicio subordinado, a una persona, física o moral, a cambio de un salario o retribución económica.

1.6 PATRÓN

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación laboral. Sin embargo, a diferencia del trabajador, este puede ser persona física o persona moral.

Al respecto, De Buen señala: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”²⁴

La LFT vigente, en su artículo 10 contempla dicha figura, a la letra dice:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Si el patrón conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.”

²² DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México 1977. p.p. 444 y 445

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. p. 153

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I décima edición. Porrúa. México. 1977. p. 503

Prácticamente de forma unánime los juristas, sostienen que todos los seres humanos son personas jurídicas (denominadas *personas singulares*, *personas naturales* o más comúnmente *personas físicas*), capaz de tener derechos y obligaciones.

Pero, además de los seres humanos existen otras entidades que han sido tratados por el derecho como personas jurídicas, que son mas complejas; las personas colectivas (comúnmente denominadas personas morales). Estas últimas, normalmente son grupos de individuos a los cuales el derecho considera como una sola entidad, para que actué como tal en la vida jurídica.

La diferencia entre persona física y persona moral, se establece, en el sentido de que, esta última está compuesta por varios individuos (personas físicas) actuando como unidad. Estas, no son las personas físicas que la conforman, sino la propia empresa. Ese ente que tiene personalidad jurídica propia y que constituye el conjunto de bienes, derechos y obligaciones, el cual precisaremos líneas adelante.

Hay una serie de acepciones, con las que se identifica a la figura de patrón. Tales como: patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, locatario, acreedor de trabajo, empleador y empresario.

Con la finalidad de ser concretos y no perdernos en la terminología y atendiendo al fin del presente trabajo, el término patrón sería a nuestro parecer el más apropiado, además de que tiene la ventaja de estar consagrado en nuestra LFT.

Por lo que consideramos que patrón, es la persona física o moral que recibe los servicios del trabajador, a cambio de un salario o retribución económica.

Creemos importante señalar que al igual que al trabajador, la LFT, contempla diversos tipos de patrón, que son: patrón sustituto, el patrón intermediario y el contratista.

1.7 EMPRESA

El vocablo empresa puede admitir diversas acepciones, según los diferentes puntos de vista desde el cual puede ser analizada.

Desde el punto de vista del Derecho Mercantil, “Empresa es el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia, y puede ser manejado por una persona física o moral.”²⁵

Borrell Navarro, la define así: “...empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad.”²⁶

La LFT de 1970, por primera vez define el concepto de empresa y establecimiento, dice su artículo 16: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p.p. 96 y 97

²⁶ Ibidem. p. 97

La empresa representa la persona moral, o jurídico colectiva a quien la persona física (trabajador) presta un trabajo personal; por lo tanto, como unidad económica de producción de bienes y servicios, esta juega un papel importante en la relación laboral, aunque no precisamente en todas las relaciones laborales. Ya que si bien es cierto la empresa es la unidad fundamental entre una relación jurídico laboral, también lo es, que hay relaciones laborales en donde no existe precisamente la empresa como tal; es el caso de los trabajadores domésticos, una asociación de beneficencia, entre otros.

Ahora bien, atendiendo la definición legal, tenemos que dado el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otra unidad semejante independiente, las unas de las otras, pero todas sujetas a una administración general. Anteriormente se habían aceptado como sinónimos empresa y establecimiento pero la legislación laboral, hace una distinción de una a otra, definiéndolas plenamente.

Al respecto creemos conveniente citar lo siguiente: “El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, mas el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a estos corresponde conforme a las leyes.”²⁷

Con relación al establecimiento que menciona el artículo 16 de la LFT, creemos importante que la ley establezca dicha diferencia, ya que es evidente que desde el punto de vista laboral, se le atribuyen determinadas responsabilidades que de mantenerse un criterio tradicional, no serían imputables a varias organizaciones, como ejemplo de ello, tenemos la sindicalización y el derecho de huelga, limitado únicamente a las empresas o establecimiento. Y por lo que hace al trabajador

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p.513

doméstico no podrán fundar la constitución de sindicatos ni dar pie a huelgas, toda vez que los sujetos patronales, no tienen el carácter de empresa o establecimiento.

Por lo que podemos concluir que, sí la Empresa representa lo principal y los establecimientos lo accesorio, en consecuencia, para el caso de las obligaciones para con el trabajador, tampoco hay que olvidar que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

Cabe señalar que la reglamentación que rige a la empresa se lleva a cabo en función de dos factores: el ámbito territorial a que se extiende y la actividad profesional a que responde. Y no es el oficio del trabajador lo que determina las normas aplicables, sino la rama de la producción a que pertenece la empresa en aquel trabajo.

Nosotros opinamos, que la empresa es la unidad económica de producción, integrada por una varias personas físicas, (que constituyen una persona moral o jurídica), que requiere para su funcionamiento, de uno o varios trabajadores.

La Ley Laboral en su artículo 527, señala la competencia constitucional de la Autoridades del Trabajo, y señala en razón al giro de la empresa, lo que para el caso de conocer de los conflictos laborales, que puede ser Federal o Local.

1.8 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La suspensión se da cuando desaparecen todos los efectos contractuales, pero no en forma permanente, esta figura señalada en la ley nos indica las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores de prestar el servicio, y de los patronos de pagar el salario.

La suspensión, señala Mario de la Cueva: "...es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."²⁸

El Diccionario Jurídico Mexicano, señala: "Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones con traídos por ellas."²⁹

Para que la suspensión surta sus efectos es necesario que atienda a alguna de las causas que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. p. 211.

²⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo. P-Z. cuarta edición. Porrúa. U.N.A.M. México. 1991. p. 3037

- IV El arresto del trabajador;
- V El cumplimiento de los servicios y el desempeño de las cargas mencionadas en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional, y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII La falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando es imputable al trabajador.”

Asimismo, en su artículo 43 de la LFT, señala el momento en que comienza la suspensión y también aquél en el que se deba regresar al trabajo. De igual forma creemos importante comentar, que la suspensión interrumpe la generación de antigüedad, así como el período que debe ser tomado en cuenta para determinar vacaciones.

Esta institución lleva implícito el principio de estabilidad en el empleo, ya que se presenta como indispensable para la conservación de la vida de las relaciones de trabajo, pues es bien cierto que siempre existirán causas que impidan la concurrencia del trabajador a sus labores, de las cuales el patrón no tiene injerencia en ello, pero atendiendo de nuevo a los principios de estabilidad en el empleo, justicia y equidad, la relación no puede disolverse sino que, detiene sus efectos evitando responsabilidades para cualquiera de las parte, ya que estas

causas que dieron origen a la suspensión tampoco son imputables al trabajador, es decir, no son provocadas por éste.

Para nosotros, la suspensión de la relaciones de trabajo, representa una interrupción temporal de la prestación del trabajo prestado al patrón, así como el pago del salario al trabajador, por circunstancias ajenas a las partes, protegida y regulada por la Ley, con la finalidad de garantizar la estabilidad en el trabajo.

1.9 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación de las relaciones de trabajo, consiste en la cesación de sus efectos, que tiene como consecuencia la extinción de las obligaciones, de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

Dentro de la doctrina encontramos que es: “La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible la continuación.”³⁰

Borrel Navarro señala: “Aunque la ley no lo mencione es evidente que la renuncia del trabajador también, es una forma legal de terminación de la relación o Contrato individual de Trabajo.”³¹

El artículo 53 de la LFT, determina en cinco fracciones, cuáles son las causales de terminación, mismas que a continuación comentamos:

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. p. 241.

³¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 220

La fracción I de este artículo, establece el mutuo consentimiento de las partes, ésta implica en estricto sentido el convenio que se establece entre los sujetos de la relación laboral, para dar por terminada, la misma, y no podemos decir que se da por rescindido el mismo, para no confundir con las dos figuras que en materia de trabajo tienen diferente significado.

Creemos conveniente citar lo que Borrel Navarro señala al respecto: “Esta es la causal más frecuente que se utiliza en la práctica para dar término a una relación o Contrato Individual de Trabajo.

Generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en qué apoyarse para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador.”³²

Debemos hacer la aclaración que si bien la LFT, en su artículo 53 fracción I se refiere al mutuo consentimiento de las partes, también es cierto que en el artículo 5º de nuestra Constitución Política, señala que nunca podrá exceder de un año el contrato de trabajo en perjuicio de trabajador alguno y además consigna que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, es decir, en cualquier momento el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo aún antes del plazo de un año.

Atendiendo a lo anterior, se entiende que la voluntad expresa del trabajador, basta para dar por terminada la relación laboral. En tal caso, estamos frente a la renuncia de este a su trabajo.

Sin embargo, hay otras formas de terminación en las que no necesariamente interviene la voluntad de las partes, como las que señala, la fracción II del artículo

³² Ibidem. p. 213

53 de la LFT, que establece como causa de terminación la muerte del trabajador, que por obviedad no necesita mayor comentario, salvo el señalar que el trabajo por ser de carácter personalísimo no puede transmitirse o heredarse y por tal motivo se extingue la relación de trabajo, más no así las obligaciones del patrón de pagar a sus beneficiarios, los derechos del trabajador fallecido.

La fracción III del mismo artículo, señala como causa de terminación de las relaciones de trabajo, la conclusión de la obra, o vencimiento del término o inversión de capital, y de conformidad con los artículos 36, 37 y 38, de la LFT mismos que se refieren a las modalidades de duración de las relaciones y que en todos los casos se establece término o condiciones por medio de los cuales la relación de trabajo se disolverá.

Por lo que hace a la fracción IV, del mismo ordenamiento, encontramos la incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Este supuesto establece la terminación de la relación de trabajo ya sea por sufrir un riesgo de trabajo o uno, que no sea considerado de esta forma.

La quinta y última fracción, nos remite al artículo 434 de la LFT en el cual se señalan las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo en donde encontramos: la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; la causas del artículo 38; el concurso o la quiebra legalmente declaradas si se resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción de sus trabajos.

Finalmente señala el artículo 55 de la LFT, que de no comprobar el patrón en

juicio la terminación de la relación de trabajo, la misma se estará a lo establecido en el artículo 48 y demás relativos y aplicables de ésta.

En atención a lo anterior, nosotros opinamos que, la terminación de la relación laboral, es una forma voluntaria o involuntaria, de concluir una relación de trabajo, la cual conlleva la obligación de pagar al trabajador, lo que conforme a derecho corresponda.

Por último, consideramos importante mencionar, que hay otra causa de terminación de la relación de trabajo, que la Ley laboral, no contempla, y es la jubilación. Esto ocurre cuando los trabajadores han cumplido determinados años de servicios o cumplido cierta edad.

1.10 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La figura de la rescisión, en ocasiones se utiliza como sinónimo de terminación, sin embargo en la LFT, se detalla específicamente. Si bien es cierto tanto la terminación como la rescisión, tiene como efecto que desaparezca, se extingue la relación laboral, también lo es que sus efectos son diversos de acuerdo a las causas que la ocasionen, al respecto creemos conveniente, señalar la siguiente cita:

El Diccionario Jurídico Mexicano la define así: “Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.”³³

De la Cueva lo define así: “La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. op. cit. p. 2815

que rescinde o da por terminada la relación de Trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo.”³⁴

Para Borrell Navarro: “...la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujeto de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador.”³⁵

Nosotros nos unimos a la opinión de Borrell Navarro, en virtud de que es la LFT, la que nos señala las causas de rescisión, en sus artículos 49 y 51, por lo que no debemos confundir con la terminación de la relación de trabajo.

Siguiendo esta temática, tenemos que, La Ley Laboral, en su artículo 46 señala: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Atendiendo a nuestro precepto legal, podremos decir, que la relación laboral puede ser rescindida unilateralmente por el patrón o por el trabajador, lo que establece la diferencia, es cuando implica una responsabilidad para el patrón, o cuando no la hay; lo que conlleva en el primero de los casos, la obligación de pagar al trabajador, lo que consigna la ley para el caso de un despido injustificado, por rescindir la relación de trabajo, sin que el trabajador hubiera incurrido en ninguno de los supuestos señalados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. op. cit. p. 251

³⁵ BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit .p. 417

Así, como la ley señala las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, de igual forma en su artículo 51, consigna los casos en que el trabajador podrá rescindir la relación laboral, sin que en ello incurra en responsabilidad.

Para nosotros la rescisión de la relación de trabajo, es la figura señalada en la ley laboral, que da facultades tanto al patrón como al trabajador para disolver la relación de trabajo, o el contrato de trabajo, por alguna de las causas señaladas en la misma.

1.11 CONCILIACIÓN

Las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón, se han determinado por procurar un trato mutuo que evite discordias y conflictos entre ellos. Para lo cual se han desarrollado nuevas condiciones de trabajo con procedimientos que ayuden a las partes a resolver sus desavenencias, en los términos más convenientes para ambos.

Dentro de la doctrina a la conciliación se le define así: “Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite que resulte innecesario dicho proceso. Es, así mismo, el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el Derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.”³⁶

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es: “Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.”³⁷

³⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. op. cit. p. 568

³⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. op.cit. p. 67

Trueba Urbina manifiesta: “La Conciliación es una institución del mas rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses.”³⁸

Nosotros coincidimos con la definición del Diccionario Jurídico Mexicano, por que en sí la conciliación es el acto de conciliar, con intermediario, o sin el, como ocurre en la práctica. Directamente las partes (patrón y trabajador) dialogando, se concilian y llegan arreglar el conflicto que los aqueja, por si solos, Conciliación que se ve reflejada en un convenio.

Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 530, fracción III de la LFT, y en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (PDTDF), en sus artículos, que le da facultades para proponer arreglos conciliatorios entre las partes en conflicto.

Ahora bien tratándose del tema de la Conciliación, la PDTDF, juega un papel muy importante, ya que tiene la primordial función de conciliar, con el objeto de auxiliar a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, evitando con ello la proliferación de juicios innecesarios, y dicho sea de paso es la función que antecede (para el caso de que la conciliación llegue a buen término), a la celebración de un convenio, que es el tema que nos ocupa en el presente trabajo.

Para entender mejor la función de la Conciliación dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es necesario señalar los dos tipos de Conciliación, y que son: *Conciliación Administrativa* y *Conciliación Judicial*. La primera es la que se lleva a cabo ante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, que no llevan implícito la presentación de la demanda, en donde el conciliador o Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo propone soluciones para el arreglo de los

³⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. sexta edición. Porrúa. México 1982. p. 169

conflicto, además de instruir a las partes interesadas en lo que se refiere a sus obligaciones y derechos laborales.

La Conciliación Judicial, es la Conciliación que se lleva a cabo ante el órgano jurisdiccional, es decir, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante la primer etapa del juicio que, por ende, implica que se ha impulsado el órgano jurisdiccional, mediante la presentación de una demanda, y que de llevarse a cabo la Conciliación, no es necesario de aducir pruebas ni de reconocer o negar hechos, donde antes que nada se busca el entendimiento directo y amigables de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce el conflicto, que de no llegar a un acuerdo conciliatorio, se pasa al arbitraje; circunstancias que más adelante precisaremos.

1.12 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

La PDTDF, es una Institución primordialmente de buena fe, la cual fue creada el 24 de noviembre de 1944, para representar y dar asesoría legal a los trabajadores o beneficiarios que carecen de los medios económicos para costearse un abogado particular, ya que como Institución Administrativa de Gobierno, los servicios que presta son totalmente gratuitos. Esto ha venido a significar a través del tiempo, el instrumento más idóneo de defensa social de los trabajadores, toda vez que con ello se evita que estos queden en estado de indefensión ante el patrón, que cuenta con los medios económicos, y que la mayoría de las veces, cuando se presenta el conflicto laboral, el trabajador se queda sin su fuente económica, para enfrentar una contienda jurídica para el reclamo de sus derechos.

La PDTDF, es una autoridad administrativa desconcentrada; la cual formó parte de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, del entonces Departamento del Distrito Federal, como una unidad Departamental que no tenía autonomía

propia como institución oficial, hasta el 14 de enero del 2000, cuando se desincorpora de la antes citada Dirección, para ser una Institución Autónoma con presupuesto propio y con capacidad de reestructurar el organigrama y crear nuevas direcciones, circunstancia que se publicó en la Gaceta Oficial el primero de junio de 2000, con la promulgación de su Reglamento Interior.

Su función primordial es: asesorar a los trabajadores respecto a sus derechos laborales, así como tratar de conciliar a las partes, para que lleguen a un arreglo conciliatorio, lo que representa coadyuvar con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para resolver conflictos laborales, por la vía de la Conciliación, que de ser satisfactoria, culminará en un convenio, aminorando consecuentemente, las cargas de trabajo de la Junta Local.

El marco de atribuciones de la PDTDF, es muy limitado, ya que ésta, cuenta, entre sus facultades; exhortar a las partes para que den solución al conflicto de trabajo que protagonizan, más no es una autoridad que tenga facultades para exigir y obligar a las partes a llegar a una solución a su conflicto, más aún, no cuenta ni con la fuerza coercitiva, para obligar a las partes a comparecer en las instalaciones de la Procuraduría para celebrar las pláticas conciliatorias, para las cuales exhorta, a través de sus citatorios; quienes acuden a la misma, lo hacen en atención a la buena fe, y en atención la Institución, como Autoridad Administrativa.

Actualmente en la PDTDF, existen dos Subprocuradurías:

- Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría, integrada por dos áreas:
 - a) conciliatoria
 - b) defensoría (contenciosa).
- Subprocuraduría de atención a mujeres, integrada por dos áreas:
 - a) conciliatoria
 - b) defensoría (contenciosa)

Dicha Institución debe ante todo proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y sólo en caso de llegarse a tales soluciones debe proceder a interponer un juicio, representando o asesorando a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten. Actualmente, las funciones de la PDTDF, se encuentran consignadas en el artículo 3 de su Reglamento, publicado en la Gaceta Oficial el 1º de junio de 2000.

1.13 CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

En la realización de este capítulo, hemos analizado, en que consiste la Conciliación, la cual una vez agotada con efectos satisfactorios, se llega a la culminación de la Institución del Convenio, puntos medulares del presente trabajo.

Ahora bien, creemos necesario antes que nada precisar qué es convenio, así tenemos que, en el Código Civil para el Distrito Federal, específicamente en su artículo 1792, señala: “Convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear transferir, modificar o extinguir obligaciones.”

El Diccionario Jurídico Mexicano, señala: “(De convenir y éste del latín *convenire* ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o mas personas...Es pues un genero particular de actos jurídicos en que el acuerdo de voluntades tiene por objeto un interés jurídico referido a la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones.”³⁹

En este orden de ideas, la PDTDF, está facultada para realizar convenios, estos pueden ser: Convenios finiquitos y Convenios a futuro cumplimiento.

³⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH op.cit. p.739

Los primeros se realizan cuando las partes se avienen y el pago de sus prestaciones se realiza en una sola exhibición. Es menester para denunciar estos convenios los siguientes requisitos:

- Lugar, fecha y hora.
- Nombre y cargo del conciliador que interviene.
- Nombre y domicilio de los comparecientes.
- Acreditar la personalidad de los comparecientes.
- Especificar el monto total de las prestaciones reclamadas.
- Verificar que dicho convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Firma y huella digital de los comparecientes.

Los segundos se realizan cuando las partes han llegado a un arreglo conciliatorio y el pago se realiza a futuro, en una o más exhibiciones. Este convenio se realiza bajo los siguientes términos:

- Lugar, fecha y hora.
- Nombre y cargo del conciliador que interviene.
- Nombre y domicilio de los comparecientes.
- Acreditar la personalidad de los comparecientes.
- Especificar fecha, hora y lugar de los subsecuentes pagos, así como la cantidad pactada como pago parcial en cada fecha.
- Especificar el monto total de las prestaciones reclamadas.
- Verificar que dicho convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Especificar el monto de la pena convencional.
- Firma y huella digital de los comparecientes.

Ambos convenios se celebran de acuerdo a lo establecido por la fracción I del artículo 53 de la LFT.

De acuerdo a lo anterior los convenios son el resultado de un acuerdo de voluntades entre ambas partes (trabajador y patrón), con la intervención de la Procuraduría como conciliadora, poniendo fin al procedimiento conciliatorio en los conflictos individuales y colectivos.

Creemos importante señalar, que el convenio celebrado y cumplimentado ante la Procuraduría, no se le tiene como laudo debidamente ejecutoriado elevados a la categoría cosa juzgada, toda vez que la misma, es una autoridad Administrativa, por consiguiente no cuenta con las facultades para sancionarlo judicialmente, dando como consecuencia, que el incumplimiento de un convenio celebrado ante la Procuraduría, se tiene que hacer valer por vía de la demanda.

En la práctica los convenios que realiza la PDTDF, generalmente no se ratifican ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo que establece el artículo 33 de la Ley de la materia. Este hecho tiene consecuencias adversas para el trabajador, que en ocasiones cuando celebra un convenio, lo hace para evitar el riesgo que implica el juicio, sin embargo, podríamos decir que la mayoría de las veces lo hace para evitar el tiempo que implica seguir con el procedimiento.

Una vez precisado someramente los conceptos que integran el Derecho Laboral, y a fin de sentar las bases, respecto a los convenios celebrados ante la PDTDF, consideramos importante conocer sus antecedentes, que van definidos en razón al momento histórico que prevalece en el momento de promulgarse cada uno de sus ordenamientos legales, tal y como veremos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

En el presente capítulo, veremos los antecedentes en México, referente a los convenios laborales; advertiremos, como en los inicios del Derecho del Trabajo, la figura del convenio no se contemplaba; y dada la necesidad de resolver los conflictos laborales, de una forma rápida y sencilla, que la legislación se ve en la necesidad de regularlos; por tal circunstancia en el presente trabajo, haremos mayor énfasis a la conciliación, ya que ésta representa el medio idóneo, para dar fin al conflicto laboral de una forma rápida y sencilla, toda vez que una vez agotada satisfactoriamente, se culmina con la celebración de un convenio. De ahí la importancia de precisarla y, con ello, garantizar una forma de dar fin a los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo.

2.1. LOS CONVENIOS LABORALES A PARTIR DE 1917.

La Constitución Mexicana de 1917, en el Título Sexto, del Trabajo y la Previsión Social, específicamente en su artículo 123, creó la primera declaración de Derechos Sociales del mundo anticipándose a la Constitución Soviética y a la Constitución de Weimar de 1919 inspirada por el gran ideólogo de la nueva corriente jurídica social, Gustavo Radbruc.

El artículo 123 constitucional, en su primer párrafo señala: “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo...”⁴⁰

El 6 de septiembre de 1929, se publica en Diario Oficial de la Federación, la primera reforma al primer párrafo del citado artículo que señala:

⁴⁰ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN de fecha 5 de febrero de 1917, p. 158

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las base siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.”⁴¹

Consideramos importante resaltar que en la Constitución de 1917, no se aborda específicamente la conciliación y, por ende, al convenio como un medio de solución a los conflictos laborales, pero sí el arbitraje, el cual desde sus inicios se encuentra regulado en el artículo 123 fracción XX. Cabe señalar que esta fracción desde su promulgación en la Constitución de 1917, no ha sufrido ninguna reforma, la cual a la letra dice:

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

Luego entonces, la fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 señalaba:

“Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo...”⁴²

Por Decreto de 20 de noviembre de 1962, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de noviembre del mismo año, se reformó la fracción XXI del

⁴¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN de fecha 6 de septiembre de 1929, p. 1

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto. Un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México 1973. p. 84

artículo 123 constitucional, misma que actualmente consigna: “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los caso de las acciones consignadas en la fracción siguientes. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;...”

La original fracción XXII del artículo 123, señalaba: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁴³

De igual forma, el 21 de noviembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma a la fracción XXII del artículo 123 constitucional, hoy vigente, la cual señala. “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos,

⁴³ Idem.

ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependiente o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;...”

De lo anterior se desprende que la Constitución de 1917 no contemplaba directamente las figuras de la conciliación, ni del convenio, se da mayor preferencia a la solución de los conflictos laborales, por la vía del arbitraje, tan es así, que otorga las facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, asimismo, en dichos preceptos, señala las sanciones económicas, a las que se hace acreedor el patrón en caso de incumplimiento a las normas de trabajo.

La fracción XXXI del artículo 123 constitucional, determina la competencia de las autoridades del trabajo, en materia Federal o Local, para conocer de los conflictos laborales, al señalar:

“La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresa que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios, en mas de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patronos en forma y términos que fija la ley respectiva.”⁴⁴

⁴⁴ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN de fecha 18 de noviembre 1942, p. 2

Esta fracción por Decreto de 4 de febrero de 1975 es reformada, la cual es publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de febrero del mismo año, en las que se adicionan nuevas ramas industriales, para fijar el ámbito de competencia, quedando como sigue:

Fracción XXXI. “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, y azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todos sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaclado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas y ferrocarriles y empresa que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresa que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa, corresponde a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.”

En tal virtud, podemos observar, que la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional establece por excepción y en forma limitativa, la competencia de las autoridades federales del trabajo. Conforme a dicho precepto constitucional, la aplicación de las normas de trabajo, en principio corresponde a las autoridades de las entidades federativas en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales el conocimiento de los asuntos relacionados con las materias que en forma específica en el citado precepto constitucional se señalan. Tales reglas de competencia sirven de igual

forma, para delimitar la que corresponde tanto a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como a las Procuradurías que deban funcionar en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal. De tal manera que todas las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de las leyes de trabajo en las empresa o industrias que se especifican en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, quedan reservadas para el conocimiento de la Procuraduría Federal, pudiendo intervenir en todos los demás conflictos las Procuradurías Locales. Al respecto Dávalos señala:

“En estrecha relación con el momento histórico en que se suscitó, fue adicionada la fracción XXXI, del apartado A; consignó en una lista a la industria cuya competencia es exclusiva de la Federación: petroquímica, metalúrgica y siderúrgica la explotación de los minerales básicos...

...La adición obedeció a que llegó un momento en el que se les consideró vitales para el desenvolvimiento del país y porque dejó de considerarse que la aplicación por parte de las Entidades Federativas era suficiente (Diario oficial de 21 de noviembre de 1962).”⁴⁵

Muchas son las reformas de la nueva reglamentación de 1917, y también, porque no decirlo, algunas objeciones habrán de hacerse a algunos de sus preceptos, pero la intención del legislador de crear normas de procedimiento que tiendan a tutelar a la clase trabajadora crea en ella y debe considerarse como el inicio de una nueva era dentro del Derecho Procesal del Trabajo, en la que para el futuro las normas que consigne la legislación laboral tienda fundamentalmente a la protección y defensa de la clase obrera que evidentemente requiere de tales disposiciones protectoras.

En este orden de ideas, podríamos decir que la conciliación en la historia del Derecho del Trabajo en México va unida al surgimiento de las primeras

⁴⁵ DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123. op. cit. p. 30

autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje, así el 14 de mayo de 1915, el General Salvador Alvarado, promulgó en Mérida Yucatán una Ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, en esta última, se presentaba a los Tribunales Laborales como un poder independiente y distinto de los otros poderes del estado, encargados de resolver los conflictos entre los grupos sociales, al respecto cita el artículo 25 de la Ley del Trabajo de Mérida Yucatán.

“Para resolver las dificultades entre los trabajadores y los patrones, se establecen Juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje, en la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas juntas y el tribunal de arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las Leyes del Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro esta legislación. Esta legislación en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas, que siempre son nocivas para los intereses de todos.”⁴⁶

Las Juntas de Conciliación, que habían de establecerse en cada distrito industrial, integradas por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) en caso de no ser posible, podían imponer para que rigiera provisionalmente durante un mes, entre tanto se resolviera en definitiva por el Tribunal del Arbitraje.

A este respecto, De la Cueva señala: “En tal virtud, en los orígenes de los tribunales laborales en México la idea de conciliación precede al arbitraje como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante avenencia, antes de

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. pp. 222 y 223

entrar al arbitraje, por estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y los patrones, que la del trámite litigioso de los mismo, el cual implica necesariamente un procedimiento más complicado y gravoso.”⁴⁷

Trueba Urbina, señala: “Con la promulgación del artículo 123 Constitucional de 1917, en diversos estados de la república las legislaturas respectivas expidieron y reglamentaron las leyes laborales, estos fueron los primero códigos laborales.”⁴⁸

En dichos códigos se reglamenta la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y arbitraje, de la misma manera se reglamenta la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas que deberán tomarse para ejecutar los laudos.

Haciendo énfasis en el tema que nos ocupa es importante señalar que, la PDT, como autoridad administrativa, que desde sus inicios coadyuva con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de resolver los conflictos del trabajo, por la vía de la conciliación, del original artículo 123 constitucional, no se desprende específicamente su figura. Por lo que consideramos que su regulación se encuentra en el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que a la letra dice:

“Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. pp. 225 y 226

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 194

El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución...”

Como podemos observar de la anterior transcripción, nuestra Carta Magna, encomienda al Estado, entre otras cosas, garantizar una mejor distribución de la riqueza, motivo por el cual tenía que idear una forma de apoyar a ese grupo social, que representan los trabajadores, ante la desigualdad económica del capital, creando un mecanismo que ayude a los grupos sociales que representan los trabajadores. Y como una forma de promover el correcto ejercicio de este derecho, se crea la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

2.2. LOS CONVENIOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN DE 1931.

Durante el período de 1917 a 1928, antes de la aparición de la LFT de 1931 en México, los ordenamientos que regulaban las relaciones de trabajo y los conflictos que de ellas se derivaban, fueron expedidos de las legislaturas locales de los Estados, los cuales contenía normas con tendencia a proteger a los trabajadores, pero normalmente era letra muerta en el momento de su aplicación.

En orden cronológico, mencionaremos las leyes que en materia laboral han tenido vigencia en México, aunque no una efectiva aplicación, y sólo mencionaremos las que tuvieron una vida práctica en la resolución de los conflictos.

- La Ley de Vicente Villada, siendo éste Gobernador del Estado de México, expide la Ley sobre accidentes de Trabajo.
- La Ley de Bernardo Reyes, expedida en el Estado de Nuevo León del 9 de noviembre de 1906, al igual que la anterior regula los accidentes de trabajo, pero de una manera más completa.

- La legislación del Estado de Jalisco, que fue anterior a la de Veracruz, durante la gubernatura de Don Manuel M. Diéguez, se expidió la Ley que lleva su nombre y contempla únicamente el descanso dominical.
- La Ley de trabajo de Don Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914, establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyas funciones serían las de resolver todos los conflictos entre los trabajadores y los patronos.
- La Ley de Cándido Aguilar, promulgada en Veracruz el 19 de octubre del mismo 1914, que consigna la jornada de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza e inspección de trabajo.
- La Ley expedida en Yucatán por el general Salvador Alvarado, el 14 de mayo de 1915, la cual creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915, esta última contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 constitucional; que reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, del descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; entre otros aspectos; Ley que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre fueron conocidas como las Cinco Hermanas.
- La Ley de Agustín Millán, quien durante su ejercicio como Gobernador Provisional del Estado de Veracruz, promulgó el 6 de octubre de 1915, la Ley de Asociaciones Profesionales que sancionó y reguló la formación de los sindicatos, a los que concedió personalidad jurídica, siendo obligatorio registrarse ante las Juntas de Administración Civil.
- La Ley del Estado de Coahuila, expedida el 28 de septiembre de 1916, por el entonces, Gobernador Gustavo Espinosa Míreles, a través de un Decreto por el cual se creó dentro de los departamentos gubernamentales, una sección del trabajo. El 27 de octubre del mismo año, se agregó tres

capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de de los beneficios de las empresas.

Luego entonces, debido a las reformas constitucionales de 1929, en la fracción X del artículo 73, se facultó al Congreso de la Unión:

“Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución. y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”⁴⁹

Al respecto Dávalos señala: “Con el transcurso de los años, la rápida multiplicación de leyes y otros ordenamientos laborales que regulaban del modo más dispar los derechos y las instituciones, trajo como consecuencia que se reformara la Constitución para establecer la federalización de la legislación del trabajo (Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929).”

Más tarde, el Congreso de la Unión se reunió en Sesiones Extraordinarias, el 22 de mayo de 1931, para discutir la iniciativa de Ley del Trabajo, enviada por el entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, la cual se promulgó el 18 de agosto de 1931, dejando sin efecto todas las disposiciones legales que en materia del trabajo habían sido expedidas por los Estados y por el propio Congreso de la Unión.

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 93

Por lo anterior podemos decir, que la LFT de 1931, se expidió con la finalidad de federalizar la materia laboral en México, ya que con ella, en ese año se federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país. Esta viene a constituir la primera legislación federal, que rigió la vida laboral de los Estados Unidos Mexicanos.

El acto de conciliación, en la LFT de 1931, se desarrollaba de la siguiente manera:

I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente.

Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

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

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrareplicar; si quisieran;

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

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

Cabe señalar que, antes de 1931, la solución de los conflictos se dejaba encomendada a la voluntad de las partes y a lo establecido por las leyes económicas. Como referencia a los artículos que nombraban estas disposiciones diremos que la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación estaba normada por los artículos del 500 al 510 y los procedimientos ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, estuvo determinado por los artículos 511 al 519 de la LFT de 1931.

Esta Ley dispone que, en cualquier caso de conflicto o diferencia que deba conocer una Junta Municipal o ante la Inspección de Trabajo, según el caso, comparecerán personalmente o por escrito, indistintamente. Así, el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo previenen a las partes para que dentro del término de 24 horas, designe persona que le represente y en ese mismo acuerdo, dan a conocer el nombre de la persona designada por el Ayuntamiento que fungiría como representante del Gobierno, si el conflicto fuese de competencia federal.

Las partes dentro del término de veinticuatro horas han de hacer el nombramiento señalado y si alguna de ellas o las dos no lo hiciera, el Presidente Municipal o el Inspector del Trabajo, en su caso, deben hacerlo de modo que recaiga en un patrono o en obrero de la localidad, respectivamente. Teniendo ya integrada la Junta, esta señala día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación, en la que el patrón y el trabajador interesados comparezcan personalmente para expresar verbalmente lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procede a avenir a los interesados y si se llega un acuerdo se da por terminado el conflicto, quedando las partes comprometidas a cumplir el convenio.

Fracasada la conciliación, la Junta cita en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día con el objeto de que se formule la demanda y se opongá defensa y excepciones; y para que se rindan las pruebas

correspondientes. Recibidas éstas, la Junta en vista de las misma redacta dentro del tercer día, la resolución o laudo correspondiente, notificándose esta resolución personalmente a las partes en caso de que estén presentes, o de lo contrario se les notificará dentro de las veinticuatro horas siguientes; apercibiéndose a las partes para que dentro de ese término manifiesten la aceptación o rechazo de la resolución, previniendo que en caso de que no resuelvan al concluir el término se tendrá por consentido en sentido afirmativo para todos los efectos legales a que haya lugar. Por lo tanto, el convenio al que lleguen las partes y que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta, es sancionada por la misma, y la ejecución queda a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por conducto de la autoridad que designe.

Si ambas partes o sólo una de ellas no están conformes con la opinión de la Junta, lo hará saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la central que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando alguna de las partes no concurren a la Audiencias de Conciliación, la Junta, después de oír a la que estuviera presente, citará para la Audiencia de Demanda y Excepciones.

Esta fase contenciosa comprende las diferentes Audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, dentro de las cuales se desenvuelven las actividades encaminadas a la consecución de su objetivo. Aquí la conciliación sólo es posible en la audiencia inicial de Demanda y Excepciones, que en este caso es también de avenencia cuando el procedimiento se inicie directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en ella se da oportunidad para que el tribunal logre avenir a las partes, sin perjuicio de que en su caso, proceda a continuar el arbitraje, previniéndolas entonces para que formulen su demanda y su contestación.

Durante el período de conciliación, de acuerdo con el artículo 466 de la LFT de 1931, no se admitía en la audiencia la intervención de asesores de las partes, las que debían comparecer personalmente, salvo que la Junta consintiera en que fueran representadas, en casos debidamente justificados a juicio de las mismas.

Consideramos que en la legislación de 1931, el legislador le dio a la conciliación una gran importancia, toda vez que en el artículo 512 se contenía una serie de ritos llevados a cabo por las partes y por la autoridad, éste artículo nos dice: “El día y hora señalados, a efecto el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de un representante legal autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

“I Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse. Dándose lectura a la promoción inicial del expediente.

Además podrá hacerse manifestaciones de los fundamentos legales que la apoyen;

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

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieran.

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

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

Sin embargo, en la práctica, la aplicación de este artículo producía efectos contrarios ya que tantas formalidades hacían que las partes nunca llevaran a cabo la conciliación y por ello se relega a un aspecto meramente formal.

Ahora bien, la LFT de 1931, en su Título octavo señala: De las autoridades del trabajo y de su competencia. El Título noveno: Del procedimiento ante las juntas. Además, fue creada con la finalidad de ofrecer seguridad tanto a los obreros como a los patrones, haciendo posible un ambiente de tranquilidad social para la clase trabajadora y a su vez estimular actividades económicas apegadas a la Ley, de parte del capital; respetando los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, plasmando las conquistas obtenidas por los trabajadores en su lucha para alcanzar su mejoramiento en esta Ley.

La característica de la LFT de 1931, fue el resaltar y afianzar un conjunto de derechos que emanaron de una Revolución que tuvo como bandera la defensa de las clases trabajadoras.

Es importante resaltar, que en esta Ley se instituye, como autoridad, por primera vez, a la PDT, ya que como señalamos con antelación, no existen antecedentes de que el Constituyente de Querétaro, se haya ocupado de la misma, tan es así, que ninguna referencia se hace de ella en el texto del artículo 123 constitucional.

Cabe señalar que tampoco se encuentran antecedentes de la Procuraduría en la Leyes del Trabajo que con anterioridad se habían expedido en algunos Estados de la República, ni en la exposición de motivos de la LFT que estuvo en vigor a partir del 28 de agosto de 1931, en la cual, no obstante que no aparece

mencionada expresamente como autoridad del trabajo (artículo 334), sí se considera como tal en el capítulo VIII del Título Octavo, determinándose sus funciones, objetivos y finalidades en los artículos del 407 al 413.

Al respecto el artículo 334 señala: “La aplicación de las leyes y demás normas sobre el trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones a:

- I. A las Juntas municipales de Conciliación;
- II. A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;
- III. A las Juntas Federales de Conciliación;
- IV. A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
- V. A los Inspectores del Trabajo;
- VI. A las comisiones especiales de salario mínimo.”

De lo que se desprende, que en este artículo no se hace referencia de la Procuraduría como autoridad de Trabajo, sin embargo, en la misma legislación, capítulo VIII, Título octavo, señala las facultades que esta institución tiene para intervenir en los conflictos laborales, mismas que contemplan lo siguiente:

“Artículo 407. El Ejecutivo de la Unión y los gobernadores de los Estados nombrarán el número de Procuradores del trabajo que estime necesario para la defensa de los intereses de los asalariados;...”

Consideramos, que esto tiene su razón de ser, porque dependiendo del ámbito de que se trate, son las cargas de trabajo, motivo por cual se nombrarán Procuradores Auxiliares de la Defensa del trabajo, de acuerdo a sus necesidades,

que tratándose de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, por lo regular son excesivas.

“Artículo 408. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene por objeto:

I. Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante la autoridad competente en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo;

En esta fracción, se define la función básica de la PDT, sólo le falta especificar el carácter de gratuita, y esta asesoría y representación de los intereses de los trabajadores y sus sindicatos debe ser a petición de parte.

II. Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador.

Es decir, una vez aceptado el poder para representar a los trabajadores en los conflictos laborales, se deberá seguir con la secuela procedimental, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios que sean necesarios para la debida representación de los intereses del trabajador hasta la culminación del juicio.

III. Cuidar que la justicia que administran los tribunales del trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes.”

Esta disposición con lleva las mismas acciones que la fracción que antecede, en virtud de que para vigilar la administración de justicia pronta y expedita, es necesario interponer recursos ordinarios y extraordinarios para que esto se cumpla.

“Artículo 409. Las autoridades de la República están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los datos e informes que soliciten para el mejor desempeño de sus funciones, otorgándole al efecto todas las facilidades necesarias.”

El aspecto protector hacia la figura del trabajador, se ve reflejado en este artículo, al señalar expresamente la obligación de las autoridades del País de proporcionar informes a la PDT, para representar a los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales.

“Artículo 410. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo por conducto del Secretario de Industria, Comercio y trabajo, o de los gobernadores de los Estados en su caso, podrá hacer uso de las vías de apremio que establece esta ley, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones.”

Si tomamos en cuenta que los acuerdos que dicta la PDT, pueden ser actas circunstanciadas, y/o convenios, y cuando estos se incumplen la Institución interpone demanda para hacer valer el convenio celebrado ante la misma, si este precepto se cumpliera literalmente, no sería necesaria tal circunstancia.

“Artículo 411. En el desempeño de la misión que se confiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, esta podrá proponer a las partes interesadas soluciones amistosa para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciéndose constar en todo caso los resultados obtenidos en actas autorizadas por el funcionario que corresponda.”

Podemos observar, en este artículo la regulación de la conciliación ante la PDT, y al referirse a los convenios de trabajo, se maneja el término **actas autorizadas**, para hacer constar los resultados, que se obtengan de los arreglos conciliatorios.

“Artículo 413 Se faculta al ejecutivo de la Unión y a los gobernadores de los Estados y territorios; al Jefe del Departamento el Distrito Federal que expida según sus jurisdicciones la reglamentación relativa a este capítulo.”

Es decir, se faculta al estas Autoridades, la elaboración de su reglamento de trabajo, en apego a lo consignado en la presente Ley.

Por todo lo anterior, podemos concluir que la PDT, tuvo su nacimiento en esta Ley, dándole a la institución entre sus facultades primordiales, la de instancia conciliadora. Asimismo, por lo que hace al procedimiento ante las Juntas, se deja ver la importancia que el legislador le dio a la institución de la conciliación.

Esta fue la Ley que tuvo vigencia desde el 28 de agosto de 1931 hasta el 30 de abril de 1970, la cual dentro de sus limitaciones, reguló exitosamente las relaciones obrero-patronales, cumpliendo su cometido con amplia influencia para el Desarrollo del Derecho del Trabajo.

2.3. LOS CONVENIOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN DE 1970

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva LFT, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión, la cual entró en vigor el 1º de mayo de 1970, abrogando la LFT de 1931. Y consideramos importante resaltar, que en su exposición de motivos se contempla la figura de la PDTDF, que a la letra dice:

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores.

Los artículos del proyecto establecen los requisitos que deben satisfacer los miembros de la Procuraduría, y en el artículo 536 se dice que los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.”⁵⁰

La Ley de 1970, originalmente, estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos, y novecientos dos artículos, de los cuales, 12 eran transitorios, cuya estructura es más sistemática y más técnica que la de la Ley anterior.

Primera parte, contiene principios generales, los procedimientos y factores de producción y la aplicación de las normas laborales (artículos del 1 al 19).

Segunda parte, regula las relaciones individuales de trabajo, que son: formación, duración, suspensión y rescisión y terminación, las condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades, de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, habitaciones para trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, invenciones de los trabajadores, el trabajo de las mujeres, los menores, trabajadores especiales, los trabajadores de confianza, de los buques, ferrocarrileros, de auto transporte, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos de hoteles, restaurantes, bares y en la industria familiar; (artículos del 181 al 353).

Tercera parte, regula las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos y federaciones, confederaciones, contratación colectiva, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas y huelgas; (artículos del 354 al 471).

⁵⁰ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. por Baltasar Cavazos Flores y Baltasar Cavazos Chena. Trigésima primera edición. Trillas. México. P. 2002.

Cuarta parte, reglamenta los riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo; (artículos del 472 al 515).

Quinta parte, regula las prescripciones de las acciones de trabajo; (artículos del 516 al 522).

Sexta parte, se refiere a las Autoridades de Trabajo; organismos estatales destinados a vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo; artículo 523 al 684).

Séptima parte, comprende el Derecho Procesal del Trabajo; (artículos del 685 al 875).

Octava parte, contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las Autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fija las sanciones aplicables; (artículos del 876 al 890).

Como podemos observar, esta nueva LFT, en los artículos 523 al 684, se refiere a las Autoridades de Trabajo; organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. Además se advierte en la misma, actos jurídicos procesales de las partes y de las autoridades previas e indispensables, para el desarrollo del procedimiento conciliatorio.

De ella se desprende, como un requisito indispensable la petición de la parte interesada para poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional. No exige para las partes forma determinada en las comparencias; escritos, promociones o alegaciones, pero sí, se les apercibe para que en las pretensiones solicitadas indiquen sus fundamentos, y así contemplamos en las relevantes reformas procesales de la ley de 1970 lo siguiente:

- Que atendiendo a la interpretación lógica jurídica de los artículos 685 y 687 de la LFT de 1970, así como la propia naturaleza histórica y precisamente el acto formal mediante el cual se realiza el ejercicio de la acción se deduce que la demanda deberá hacerse ante la autoridad, por escrito.
- Aquellos trabajadores que ignoren el nombre del patrón y sus apellidos, así como la denominación o razón social de la empresa de ninguna manera perjudicarán su demanda, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 686, es suficiente con señalar la ubicación y mencionar la actividad a la que dedica la empresa, quedando de esta manera iniciado el proceso.
- El artículo 687, impone una obligación, que es la de designar casa o lugar ubicados en el lugar de residencia de la Junta, con el objeto de que se hagan las notificaciones personales con el apercibimiento que de no hacerlo, aún las de carácter personal se harán mediante publicación en estrados de la Junta.
- La obligación de que el emplazamiento sea notificado al demandado por lo menos tres días antes de la audiencia, independientemente del plazo que se conceda por razón de la distancia.
- Por último, el demandado tiene derecho a que se le entregue una copia de la demanda.

En este orden de ideas, la séptima parte, comprende el Derecho Procesal del Trabajo, así tenemos que, el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 enuncia:

“El pleno o la Junta especial señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación”. Este precepto nos da la pauta para la iniciación de esta fase del proceso laboral que es la conciliación cuya audiencia es de Conciliación, Demanda y Excepciones; y suponiendo que el actor como el

demandado no se presentasen en la primera audiencia, al igual que en la LFT de 1931, se les tenía a las partes inconformes con todo arreglo amistoso

El artículo 514 de la LFT de 1970, establecía, que el actor como el demandado no se presentase en la primera audiencia, se tenía a las partes por inconformes con todo arreglo amistoso. En la práctica, la aplicación de este artículo producía efectos contrarios ya que tantas formalidades hacían que las partes nunca llevaran a cabo la conciliación y, por ello, se relega a un aspecto meramente formal.

En lo que se refiere al procedimiento; el actor comenzará por exponer sus pretensiones y el demandado a su vez expone la defensa de sus intereses, exhibiendo sus justificaciones, toda vez que desde el punto de vista jurídico el proceso tiene como base constitucional los artículos 14, 16 y 123 fracciones, XX y XXI.

Además, se prevenía que la comparecencia de las partes, se realizaba por si o por conducto de apoderados.

En la LFT de 1970, se omitió la facultad de los integrantes de la Junta para proponer a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos en la etapa conciliatoria, dando con ello mayor importancia a lo contencioso, que a la conciliación.

Así, se puede observar que en la ley de 1970 no existían propuestas por parte de la Junta, y el convenio que se celebraba de común acuerdo por las partes tenía los alcances de laudo o sentencia ejecutoriada. Por lo tanto, en dicha legislación, si la conciliación fracasaba, es decir, si las partes no llegaban o aceptaban una conciliación la junta declaraba terminada ésta, y se procedía al período de Demanda y Excepciones.

A partir del 24 de abril de 1972, en que se publicó la primera reforma a la LFT de 1970, ha sido modificada en diversas ocasiones hasta llegar a las reformas de 1980, mismas que por su relevancia, precisaremos a continuación.

2.4. LOS CONVENIOS LABORALES EN LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

El 4 de enero de 1980, durante la administración política del Presidente José López Portillo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que contiene las reformas de la LFT de 1970, mismas que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980. En estas reformas se promulgaron todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la LFT.

Según la exposición de motivos de las reformas antes citadas, se afirma que: “Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno implantar una administración eficaz para organizar el País, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia y la honestidad en la acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población viven en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el Artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al derecho, con rectitud y que se

haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.”⁵¹

Ahora bien, las reformas procesales de 1980, enuncia en los artículos 873, 875, 876, 878, 879 y 880 como debe llevarse el proceso conciliatorio, manifestándose en el mismo, el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, ya que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversa, que las propias de todo proceso laboral. Previendo que se desarrolle de un modo lógico, sencillo y expedito, y además se tenga la firmeza jurídica que deba caracterizarlas; En efecto, sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración y de características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación, constituye parte esencial de sus atribuciones.

Artículo 873. “El pleno de la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que haya recibido el escrito de demanda.”

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado, de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

⁵¹ Ibidem. p. 485

Si comparamos estas reformas con las dos leyes anteriores, en la Ley de 1931 se establecía una audiencia de conciliación, una de demanda y excepciones y una tercera para el ofrecimiento y admisión de pruebas; en la de 1970 se previeron dos audiencias, la primera, de conciliación, demanda y excepciones y la segunda de conciliación y ofrecimiento y admisión de pruebas, con lo que con las reformas de 1980, se resume en una sola audiencia las tres etapas procesales, que son:

“Artículo 875. La Audiencia a la que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.”

Como es de observarse, la función conciliatoria de las autoridades ya no es tan preponderante como en la LFT de 1931 y la de 1970, pues no se establece un procedimiento específico ante estas Juntas; aún y cuando el artículo 866 señala que: “Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones...”; de lo que se deriva que se procura un arreglo conciliatorio y, de no llegar a él, se continúa con el arbitraje.

Conforme al artículo 876: “La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

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

Se pretende con esto que el patrón y el trabajador concilien el conflicto que protagonizan, sin ayuda de sus abogados, creemos importante precisar que en la práctica esto no se lleva a cabo en virtud que por lo regular a la etapa de conciliación comparece por parte del patrón (persona física o moral) su apoderado, incluso es hasta el desahogo de la prueba confesional del patrón cuando se puede entablar comunicación directa con él, la Junta aprovecha estas circunstancias, y en varias ocasiones se logra la conciliación.

La gran ventaja que tiene el celebrar un convenio ante la Junta, lo es el hecho de que, a este se le da valor de laudo debidamente ejecutoriado, y elevado a la categoría de cosa juzgada, por consiguiente cuenta con fuerza coercitiva para su cumplimiento.

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

Al respecto cabe señalar que actualmente es tal la relevancia que se da a la conciliación, que la audiencia de ley se suspende más de una ocasión, y son tantas las cargas de trabajo que prevalecen en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que no es posible señalar las audiencias en los plazos consignados en la ley.

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

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes en todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones.”

De lo anterior podemos observar, que con estas reformas se dio más importancia a la economía procesal y abandona un poco el valor de la conciliación. Sin embargo, cabe señalar que en la actualidad la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, tiene un programa especial de Conciliación, con lo que nuevamente toman como una actividad preponderante exhortar a las partes para conciliar. Más aún, al momento de radicar la demanda, además de señalar día y hora para la audiencia de ley, de igual forma señala fecha previa de conciliación.

“Artículo 878. La etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor por la exposición de su Demanda.

II. El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple con lo requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la Demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

III. Expuesta la Demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copias simples al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta las expedirá a costa del demandado.

IV. Al concluir el período de Demanda y Excepciones se pasa a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.”

“Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de Demanda y Excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda, su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contesta en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

Nuevamente vemos reflejado la protección al trabajador, al sancionar al demandado para el caso de estar debidamente notificado y no concurrir a la audiencia de ley, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin embargo al trabajador para el caso de que de igual forma este notificado debidamente y no asista a la audiencia correspondiente, la junta de oficio ratifica su demanda, con lo cual no lo deja en estado de indefensión.

“Artículo 880 La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado a etapa de ofrecimiento de pruebas.”

Las reformas de 1980 a la LFT, tratan de convertir a la conciliación en una instancia efectiva y no en un mero formalismo. En cuanto al procedimiento se

establece una etapa conciliatoria dentro de una misma audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, normadas por el artículo 876, que señala como requisito fundamental la comparecencia personal de las partes de manera que, conforme a la fracción I, de dicho precepto deberán concurrir ante la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados. Según la fracción VI, de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconforme con todo arreglo y deberán presentarse, personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, debiendo entenderse que en la misma ya podrán estar asistidos por sus abogados asesores o apoderados.

Así, tenemos que si las partes no comparecen personalmente a la etapa de conciliación, ni concurren a la etapa de Demanda y Excepciones, entonces los efectos jurídicos consistirán; en que para el demandante se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, limitada a que en la etapa siguiente demuestre la inexistencia de la relación del trabajo, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Esta sanción procesal responde a la circunstancia de que si la etapa conciliatoria prevista en el artículo 876, no concurren personalmente las partes la conciliación se prolonga al iniciarse la etapa de Demanda y Excepciones, donde el Presidente de la Junta exhorta a las partes a tal efecto, según dispone el artículo 878 fracción I, y si la no comparecencia tuviera el único efecto de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, subsistiría la misma situación anterior a las reformas donde la conciliación era prácticamente inoperante.

Debemos dejar aclarado que las reformas mencionadas se refieren a la conciliación dentro del procedimiento ordinario, que es donde mayor apoyo requiere, ya que en los conflictos especiales y sobre todo en el procedimiento extraordinario de huelga, por su propia naturaleza, participan organismo de un alto nivel representativo, junto a la intervención de funcionarios de elevada jerarquía en el ámbito administrativo y jurisdiccional para su mayor dinamismo y eficacia.

En lo referente al artículo 876, este nos marca la pauta para la intervención de las Juntas en sus fracciones II, III, IV, toda vez, que en la fracción II nos manifiesta que la Junta va a intervenir para la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes, exhortando a las mismas para llegar a un arreglo.

Este procedimiento tiene una diferencia con el anterior a las reformas por su informalidad, sencillez y flexibilidad, ya que mediante la exhortación de la Junta se propicia que las partes intercambien libremente sus puntos de vista, sin que sus manifestaciones tengan carácter de alegaciones ante ella, hará que estas propongan una solución que de término al conflicto, tal y como se establecía en el derogado artículo 753; con las normas actuales se deja a las propias partes que directa y espontáneamente puedan llegar mediante las pláticas a un arreglo conciliatorio, limitándose la Junta orientarlas para obtener una fórmula de incidencia ajustada a la ley.

Ahora bien, enfocándonos en el tema que nos ocupa, diremos que: en primer lugar, esta Ley reconoce aún a las Juntas de Conciliación, tanto Locales como Federales, a las que la Ley le atribuye una actuación como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones.

Asimismo, los procedimientos ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación, las regula el artículo 865 en concordancia con las fracciones I y II del artículo 600 de la Ley que nos ocupa.

“Artículo 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas en relación con las acciones y excepciones que pretendan

deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y, sino, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje...”

Aludiendo al principio de inmediatez de la conciliación en los juicios laborales. El Reglamento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, contempla dentro de su estructura, la Secretaría Auxiliar de Conciliadores, la cual tiene como objetivo estimular permanentemente la función de la conciliación, procurando el arreglo conciliatorio de las partes en los procedimientos jurisdiccionales en todas y cada una de sus diferentes fases y de manera especial durante la primera audiencia del procedimiento.

2.5. EVOLUCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN MATERIA CONCILIATORIA.

La PFDT, encuentra sus bases legales de origen en nuestra Ley Suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en sus artículos 25 y 123 Apartado A, fijan la manera como se desenvolverá social y jurídicamente la Procuraduría, misma que se conducirá de acuerdo a lo establecido en su Reglamento, correspondiéndole de manera general, entre otras de sus actividades, las de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad, en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, o que se deriven de las mismas relaciones, así como resolver las consultas jurídicas que se le formulen.

En este orden de ideas, podríamos decir que el antecedente inmediato de la PDTDF, (que es la que nos ocupa en el presente trabajo), es la PFDT, cuyas

atribuciones encuadradas en la LFT, se extienden también a esta autoridad, ya que en su apartado especial, habla de la PDT. Sabido es que en los Estados existen estas instituciones, lo mismo en esta capital, así como también existe la misma institución con carácter federal.

Es importante precisar que en nuestro país han existido dos leyes Federales del Trabajo; la primera que inició su vigencia el 28 de agosto de 1931, y la segunda, cuya vigencia principió el primero de mayo de 1970; consideramos relevante señalar tal circunstancia, en virtud de que los reglamentos que han regido a la PDT, emanan de estos ordenamientos legales.

La PDT, como lo señalamos con antelación, tuvo su nacimiento en la LFT, promulgada el 28 de agosto de 1931, esta Ley previó la creación de un órgano de asistencia legal para la clase trabajadora, y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 413 de la mencionada Ley, y en uso de las facultades que le concedía la fracción I, del artículo 89 de la Constitución Federal de la República, el Presidente constitucional sustituto de los Estados Unidos Mexicanos, Abelardo L. Rodríguez, expidió el 8 de Septiembre de 1933 el primer Reglamento de esta institución procuradora, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Septiembre del mismo año, el cual ha sido actualizado para estar acorde con las exigencias que se le presentaban en ese entonces, y alcanzar en todo momento la justicia social, que es principio rector de la materia laboral.

En esta disposición reglamentaria, se regulaba el objeto, la organización, el funcionamiento y al personal de la PFDT; al igual que, se establecían las bases para los impedimentos, las excusas, las responsabilidades y las sanciones que podían aplicarse a dicho personal.

Actualmente el Reglamento que rige las funciones de la PFDT, consta de 24 artículos, y uno transitorio. En su Capítulo I, Disposiciones generales consigna lo siguiente:

“Artículo 1º. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendrá, en el ámbito de sus facultades, las siguientes funciones:

- I. Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismo, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones;

La función esencial de la PDT, llamese federal o local, sin duda es esta, representar y asesorar a los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo se señala “ante cualquier autoridad”, por lo que no debemos olvidar que la función del Procurador Auxiliar que es el funcionario que asesora al trabajador o sindicato que así lo solicite, su especialidad es en el ámbito laboral, y de hecho esta específicamente limitada su función a la materia laboral.

- II. Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores.

Para cumplir con esta obligación la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, cuenta con el área de Inspección del Trabajo, la cual a solicitud de parte interesada, o de la propia PDT, para vigilar que las normas de trabajo se cumplan.

- III. Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión;

En realidad consideramos que la única vía para subsanar tales omisiones, será la interposición de la demanda, y antes de esta la conciliación, ante la PDT, a fin de concientizar a la parte patronal del respeto y pago de dichas prestaciones.

- IV. Denunciar al pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus laudos, exhortándolo a unificar el sentido de dichas decisiones para que haya congruencia entre ellas;

Consideramos que lo consignado en la presente fracción se aplica de manera subjetiva, ya que incluso de una Junta especial a otra, los criterios son diversos.

- V. Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el jurado de Responsabilidad de los representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral, para que aquellos procedan con arreglo a derecho;

Se trata de hacer valer los derechos de los trabajadores, y para ello la justicia que imparte la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, tiene que ser apegada a derecho, de lo contrario se estaría dejando en estado de infensión al trabajador y/o sindicato.

- VI. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno; y

Faculta a la PDT, para conciliar, y celebrar convenios los cuales a pesar de tener valor probatorio pleno, no tiene el carácter de cosa juzgada elevada a la categoría de un laudo debidamente ejecutoriado, como lo tiene un convenio celebrado ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

- VII. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores. Con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia.”

Consideramos que en la práctica esto no se lleva a cabo, ya que los criterios de cada Junta difieren de la federal a la local, incluso de una Junta especial a otra del mismo ámbito, lo que refleja que no se lleva a cabo la coordinación que menciona la fracción que antecede. Sin embargo por lo que hace a las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, creemos que los criterios son unánimes al proporcionar asesoría gratuita a los trabajadores y sus sindicatos.

De lo anterior podemos observar, que sólo la fracción VI, se refiere a los convenios, una vez celebrada la conciliación satisfactoriamente, asimismo, es una transcripción de la fracción III del artículo 530 de la LFT, sólo se agrega la frase de tendrán **valor probatorio pleno**.

Capítulo II. De los órganos de la procuraduría, se refiere al personal que integra la institución y los requisitos que deban reunir para cada cargo.

Esto representa el organigrama de la Institución, y los requisitos indispensables que debe reunir cada uno de ellos, dependiendo del cargo que tengan, del cual se desprende lo anteriormente manifestado, que el personal de la procuraduría requiere de conocimientos y experiencia y estudios en el ámbito laboral.

Capítulo III. De las atribuciones, consigna detalladamente las obligaciones, atribuciones y funciones del personal que integra la PFDT.

Capítulo IV. Del procedimiento, en este se detalla el procedimiento a seguir en el caso de la fracción VI del artículo 1º del Reglamento en comento, y en virtud de su relevancia, para el presente trabajo a continuación se transcribe:

“Artículo 13. Para que los Procuradores puedan proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus asuntos o de sus conflictos, de conformidad con lo que establece la fracción VI del Artículo 1º, de este reglamento, deberán proceder a citar a ambas partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que deba llevarse a cabo la diligencia, expresando en la notificación correspondiente el día y la hora señaladas, así como el sitio de la reunión. Si el patrón no acude sin causa justificada, podrá imponérsele la medida disciplinaria que estime pertinente de acuerdo con la gravedad de su falta.”

Los citatorios que libra la PDT, se giran en apego a este reglamento, y tiene la finalidad de dar solución lo más pronto posible al conflicto laboral, toda vez que al acudir el trabajador a solicitar los servicios de la Procuraduría, la prescripción para la interposición de una demanda, no se interrumpe, de ahí que las citaciones tengan que ser de manera pronta, para que en caso de que no se arregle el conflicto por la vía del convenio, haya tiempo suficiente para la interponer demanda ante la vía correspondiente.

Por lo que hace a la medida disciplinaria que señala dicho precepto, en la práctica no se lleva a cabo, por los motivos que más adelante se precisan.

“Artículo 14. Presentes las partes, el día y hora señalados, al Procurador que corresponda, atendiendo los razonamientos que aquéllas expongan, podrán proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.”

El Procurador Auxiliar en este caso propone soluciones equitativas, para el arreglo del conflicto laboral a las partes, y de resultar exitosa la conciliación se

celebra un convenio (a futuro cumplimiento o convenio finiquito), materia del presente trabajo.

“Artículo 15. Las Juntas de avenimiento o conciliación de que trate el artículo anterior, deberán someterse a las siguientes reglas:

- I. En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquéllos aprueben, se dará por concluido el asunto una vez cumplido el convenio respectivo, levantándose el acta autorizada correspondiente; y
- II. Si no logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser defendido en juicio laboral, se turnará el caso al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente.”

Para el caso de que la conciliación propuesta por el Procurador Auxiliar, sea adversa, el asunto se turna al área correspondiente para la elaboración de la demanda, y su representación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

“Artículo 16. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo podrá interponer demanda de amparo ante las autoridades competentes, siempre que sea procedente, y seguir el juicio hasta obtener sentencia ejecutoriada.”

En el presente artículo se consigna una de las funciones fundamentales de la PDTDF, que es el de asesora a los trabajadores y/o sus sindicatos, patrocinar los juicios interponiendo el incidente y recursos necesarios para la debida protección de los derechos de los trabajadores.

“Artículo 17. En igual forma podrá representar o asesora a los trabajadores o a los sindicatos de los mismos, en los juicios de amparo en que figuren como terceros perjudicados.”

Esto significa que se podrá incluso patrocinar a los trabajadores en el juicio de garantías, en el caso de que sea el patrón el que interponga amparo, siempre velando por lo intereses de los trabajadores y sus sindicatos.

“Artículo 18. Todos los servicios que preste la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.”

Creemos que al consignar el presente artículo que los servicios sean gratuitos, tiene su razón de ser porque es la clase trabajadora la que se queda sin empleo, sin la prestación etc. Lo que implica que no cuenta con solvencia económica para contratar un abogado de su parte, de ahí la importancia de facilitarle uno de manera gratuita,

“Artículo 19. Las copias certificadas que se expidan para uso de los trabajadores o de sus sindicatos no causarán impuestos, conforme a la Ley Federal del Trabajo.”

En realidad las copias certificadas, si tienen un costo, ya sea para el patrón o para el trabajador, el eximirlos de impuesto es como otra forma más de protección al trabajador.

Capítulo V. De los impedimentos y responsabilidades, se consigna en el presente capítulo, los casos en que los funcionarios de la PFDT, incurren en alguna responsabilidad, y los casos en que tendrá que excusarse.

Ahora bien, retomando el tema que nos ocupa, el Reglamento de la PDTDF, fue promulgado el 24 de noviembre de 1944 por el entonces Presidente de la

República Manuel Ávila Camacho. No debe olvidarse que aunque la Federación legislaba en exclusiva sobre la materia jurídica laboral en el Distrito Federal, los Estados compartían la facultad de administrar justicia y mediar en la resolución de la conflictiva laboral a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de sus Departamentos Administrativos del Trabajo.

El 25 de mayo de 1975, fue expedido por el C. Lic. Luis Echeverría Álvarez un nuevo Reglamento, el cual incluye como una característica, el otorgar a la PDTDF, una mayor importancia jurídica, como Institución Desconcentrada de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Reglamento de 1933 es mucho más amplio en sus menciones literales que el reglamento de 1975 y, toda vez que éste último en sus artículos transitorios no tiene ninguna expresión abrogatoria, sino que solamente lo deroga en todo lo que se le opusiera, consideramos que este no abroga a aquél y, por lo tanto, ambos están vigentes.

Durante la vigencia de la LFT de 1931, del proceso reglamentario del Ejecutivo de la Unión brotaron múltiples reglamentos que se han ido suprimiendo hasta que, en la actualidad quedan muy pocos de aquéllos. Los procesos reglamentarios se encuadran en cuatro etapas: expedición, ratificación, promulgación y publicación.

Como mencionamos líneas anteriores el antecedente inmediato de la PDTDF, lo es la PFDT, las atribuciones de ambas Procuradurías, prácticamente son las mismas, únicamente que a esta última le corresponde el ámbito federal, y la primera, al ámbito local.

Los Reglamentos son de observancia para todo el personal de la Institución de la cual emanan, y con ellos se limita su competencia, atribuciones, deberes y derechos.

Respecto a la PDTDF, su primer Reglamento se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1945; los artículos reglamentados fueron del 407 al 413 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Después de la promulgación de la nueva Ley del Trabajo de 1970, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de junio de 1975 un nuevo Reglamento de la PDTDF, en el que los artículos reglamentados fueron del 530 al 536. Con las reformas a la LFT de 1980, surge un nuevo reglamento cuyas modificaciones se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 16 de noviembre de 1981. A partir de entonces, el Reglamento Interior de la PDTDF, ha sido reformado en varias ocasiones y, en otras ocasiones derogado, para ser sustituido por otro; a pesar de tantos cambios sigue conservando la misma estructura, es decir, muy general en cuanto a los deberes específicos de la Institución.

Actualmente, el Reglamento de la PDTDF, que rige esta Institución fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, con fecha 1º de junio de 2000; el citado Reglamento, tiene por objeto, normar la organización, facultades y funcionamiento de la misma. Está conformado por cincuenta artículos y dos transitorios, de los cuales sólo el artículo 3 en su fracción II, contempla un aspecto de los convenios, el cual a la letra dice:

“La Procuraduría queda adscrita a la Subsecretaría dependiente de la Secretaría y tendrá en el ámbito de su competencia las siguientes funciones;...

II Proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas que tendrán valor probatorio pleno;...”

Como podemos observar, es una transcripción literal del artículo 530, Fracción III de la actual LFT, en donde no se da una profundización en la actividad que debe tener la figura jurídica de la conciliación; sin embargo, el mismo artículo, en su fracción III, establece:

Fracción III. “Representar a trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios y a sus sindicatos, cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad, en los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social en aquellos casos en que se lesionen sus intereses;...”

Esto constituye un grave error, toda vez que esta autoridad es cien por ciento laboral y los Procuradores Auxiliares, a quienes esta Procuraduría encomienda la defensa y asesoría de los trabajadores, son especialistas en la materia laboral y tiene solidamente delimitado su campo de acción que, fuera de las oficinas de la PDTDF, es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Por otra parte, en el mismo artículo, en su fracción XXIX, refiere como obligación de la Procuraduría, difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras asalariadas y ofrece los servicios especializados de la Subprocuraduría de atención a mujeres, con lo que la propia Institución, con tal Reglamento, hace una marcada diferencia entre hombres y mujeres, en clara omisión a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el segundo párrafo de su artículo 4 que establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

Así pues, en la LFT de 1931, en el Capítulo VIII, artículos del 407 al 413, se regulan las facultades, atribuciones y deberes de la PDT, refiriéndonos específicamente al artículo 408 que establecía:

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene por objeto:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo.

II. Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador; y

III. Cuidar que la Justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta Ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes.”

En comparación con la actual legislación del Trabajo, podemos observar que, salvo pequeñas variantes, conserva la primera intención de los constituyentes de salvaguardar los derechos del asalariado. Al respecto consideramos pertinente señalar, lo que el artículo 530 de la LFT, consigna:

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.”

Notamos que resume en un artículo lo que en la Ley de 1931 se estableció en varios artículos, particularmente el 411, con lo que permite regular, en otros artículos, los requisitos para los Procuradores.

La PDTDF, formó parte de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, del entonces Departamento del Distrito Federal, como una Unidad Departamental que no tenía autonomía propia como institución oficial, hasta el 28 de diciembre de 2000, cuando se desincorpora de la antes citada Dirección para ser una Institución Autónoma, adscrita a la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social.

A partir del 12 de junio de 2007, la PDTDF depende de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo,

Como hemos podido observar, los antecedentes de los convenios laborales, son muy pocos, y a pesar que desde que se instituyó la figura de la conciliación, existen estos, no se les da la denominación prácticamente de convenios, sino de actas autorizadas. Y opinamos que son los Reglamentos los que propiamente le han dado una estructura y, por ende, la relevancia que se merecen.

Consideramos que los antecedentes de los convenios laborales, son los precursores del marco legal que rige las actividades de la PDTDF actualmente, y son precisamente los reglamentos, los que precisan de forma más detallada lo consignado en la Constitución, en la LFT, ya que estos determinan sus funciones, ámbito de competencia y facultades, tal y como precisaremos más adelante.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

En el presente capítulo veremos la legislación vigente que regula las actuaciones de la PDTDF, y muy en especial al celebrar los convenios entre las partes en conflicto que acuden a dicha Institución, por lo que no hay que perder de vista, que si bien es cierto que el tema que nos ocupa, es el de los convenios ante la PDTDF, otra institución que va muy ligada al mismo, es la Conciliación, en virtud de que un convenio se celebra, siempre y cuando la conciliación haya tenido éxito.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Ya anteriormente señalábamos⁵², que del original artículo 123 constitucional, no se desprende específicamente la figura de la Procuraduría, y consideramos que es en el artículo 25 primer y segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se desprende su regulación, el cual consigna:

“Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución de ingreso y la riqueza permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución...”

⁵² Véase supra. Cap. 2, p. 45

El citado artículo, tiene su razón de ser, teniendo en cuenta, los cambios en el orden de la filosofía política, justificaron en su momento la aparición de un Estado intervencionista, que ya no se concretara a observar la contienda de intereses de los ciudadanos sino que, a través de una nueva acción, estableciera condiciones para obrar de manera directa, ejecutando, vigilando y haciendo cumplir las normas laborales. De ahí la importancia de crear una Secretaría de Estado como órgano superior de la administración laboral, cuya creación corresponde a lo que ya era una tendencia general desde fines del siglo XIX . Esta Institución es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que no tuvo un origen espontáneo, sino que fue producto de un proceso evolutivo en el cambio de la administración; inicialmente fue una oficina de trabajo, creada por la Ley del 13 de diciembre de 1911, la cual estaba integrada dentro de la Secretaría de Fomento.

Más tarde, la Ley Orgánica de las Secretarías de Estado, de 26 de noviembre de 1917 traslada esta Oficina del Trabajo, de la antigua Secretaría de Fomento, a la creación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En la Ley del 31 de diciembre de 1940, es cuando se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como funciones: el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo.

Tales condiciones se necesitan para crear los órganos estatales especializados en la materia, requeridos para administrar las distintas fases de toda una política laboral, en virtud de que la propia naturaleza de las normas de trabajo reclama como necesaria, para garantizar su imperactividad, la existencia no sólo de autoridades jurisdiccionales, sino de las llamadas administrativas del trabajo, a fin de que a través de ellas se ajusten todas las políticas tendientes al fin social.

Las autoridades de trabajo son aquellas que bajo cualquier concepto tienen injerencia autoritaria en la aplicación de las normas de trabajo; unas autoridades tienen carácter administrativo y no resuelven conflictos entre las partes, como la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Otras autoridades dirimen o resuelven conflictos entre las partes; estos son los órganos jurisdiccionales.

Por lo anterior, consideramos que los convenios en la historia del Derecho del trabajo en México va unido al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje.

Asimismo, la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, apartado A, establece por excepción y en forma limitativa, la competencia de las autoridades federales del trabajo. Conforme a dicho precepto constitucional, la aplicación de las normas de trabajo, en principio corresponde a las autoridades de las entidades federativas en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales el conocimiento de los asuntos relacionados con las materias que en forma específica en el citado precepto constitucional se señalan. Tales reglas de competencia sirven para delimitar la que corresponde tanto a la PFDT, como a las Procuradurías que deban funcionar en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal. De tal manera que todas las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de las leyes de trabajo en las empresas o industrias que se especifican en la fracción XXX del artículo 123 constitucional del apartado A, quedan reservadas para el conocimiento de la Procuraduría Federal, pudiendo intervenir en todos los demás conflictos las Procuradurías Locales.

En este orden de ideas la PDT, tanto federal como local, ha venido a significar a través del tiempo, como el instrumento más idóneo de defensa social del trabajador, ante las desigualdades económicas frente al patrón.

Como se desprende de lo anterior, ya en sus orígenes los tribunales laborales en México, contemplaban la posibilidad de que los conflictos entre el capital y el trabajador, se resuelvan mediante avenencia, antes de entrar en el arbitraje, por

estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, evitando con ello un procedimiento más complicado y riesgoso, que implica el litigio de los conflictos.

En tal virtud es importante resaltar la función de la PDTDF, como institución administrativa, abocada desde sus orígenes a la solución de los conflictos laborales, por la vía de la conciliación, que una vez celebrada satisfactoriamente, deviene en un convenio entre las partes en conflicto.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La LFT reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A, entró en vigor el 1º de mayo de 1970, con su reforma del 1º de mayo de 1980, hoy vigente, contiene tanto disposiciones de orden sustantivo como de orden adjetivo. Guardando el principio de unidad, se han regulado los dos conceptos en un mismo cuerpo jurídico, lo que la distingue de las legislaciones de otros países, en las cuales son dos leyes separadas, las que contienen el derecho sustantivo, lo que ocurre con otras disciplinas del Derecho en nuestro país.

La LFT, en su artículo 523 nos señala cuales son las autoridades competentes para la aplicación de las normas de trabajo, al prescribir:

“La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamento de Trabajo;
- II. A las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamento de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;

- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- 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.”

De lo anterior se desprende que la fracción IV del antes citado artículo, señala como autoridad competente a la PDT, para la aplicación de las normas de trabajo.

Luego entonces, el artículo 530 de la Ley laboral en comento, nos dice:

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.”

Como podemos observar de la anterior transcripción, únicamente la fracción III, habla de la facultad de la PDT, para celebrar convenios, refiriéndose a ellos, con el término de actas autorizadas. Consideramos importante señalar que dichas actas o convenios que se celebran ante la PDTDF, se fundamentan con los artículos 53 fracción I, 530 fracción III de la LFT, así como con los artículos 3 fracción II y del 28 al 35 del Reglamento de la PDTDF.

El artículo 53, en su fracción primera manifiesta una de las formas de dar por terminada la relación laboral, al señalar:

“Artículo 53 Son causas de terminación de la relación de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;...”

El artículo 531 señala: “La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número 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.”

Al respecto deberá entenderse, cuando habla de Jefe del Departamento del Distrito Federal, como Jefe del Gobierno del Distrito Federal, en virtud de que la LFT, no se ha reformado en ese sentido.

Los artículos 532 y 533, se refieren a los requisitos que deben cubrir los funcionarios que integran la Procuraduría.

“Artículo 534. Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.”

Con ello se reafirma el espíritu social de la LFT, al consignar que los servicios que brinda a PDTDF sean gratuitos, considerando que en la relación laboral, el trabajador es la parte que se queda sin solvencia económica para enfrentar un juicio en ocasiones largo y gravoso.

El artículo 535, de la LFT, señala: “Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.”

Refiriéndose con ello, a que cualquier autoridad ya sea Judicial, Administrativa, en el ámbito Federal o Local, tiene obligación con base en este precepto, proporcionar a la Procuraduría los informes o documentos que se soliciten, para defender a los trabajadores, en el ejercicio de sus derechos laborales por parte del Estado.

Artículo 536. “Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma, de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.”

Este artículo delega en los reglamentos, el precisar, o determinar como aplicar las funciones encomendadas a la Procuraduría por esta Ley, así como sus deberes, lo que precisaremos mas adelante.

3.3. REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

Como mencionamos en el Capítulo anterior, actualmente el Reglamento que rige la PDTDF, fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, de fecha 1º de junio de 2000. Este se encuentra conformado por cincuenta artículos y dos transitorios, el artículo 3 determina cuáles son las funciones de la Procuraduría, que dada la importancia para el presente capítulo, a continuación se transcribe:

“La Procuraduría queda adscrita a la Subsecretaría, dependiente de la Secretaría y tendrá en el ámbito de su competencia las siguientes funciones:

- I. Asesorar a trabajadores y trabajadoras, los beneficiarios de éstos y a sus sindicatos y dar respuesta a las consultas jurídicas que formulen en

relación con las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social;

Al igual que el reglamento de la PFDT, la función primordial de la Institución es la de Asesorar a trabajadores, sus beneficiarios y sus sindicatos.

- II. Proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno:

Esta fracción representa el punto medular de nuestro trabajo, que es el de los convenios ante la PDTDF, el procurador auxiliar propone arreglos amistosos, al conflicto labora que protagonizan, y en caso de que la conciliación llegue a buen término, celebrar convenios a las que se le da el nombre de actas autorizadas, que como un documento público tiene valor probatorio pleno.

- III. Representar a trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios y a sus sindicatos, cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad, en los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social en aquellos casos en que se lesionen sus intereses;

Consideramos que en este precepto, se extralimita la ley, al señalar que ante cualquier autoridad representar a trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios, ya que como anteriormente manifestamos, los procuradores auxiliares son funcionarios públicos que tiene plenamente delimitada su competencia, tanto territorial como por materia.

- IV. Interponer con motivo de la representación a que se refiere la fracción que antecede, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que

procedan, para la defensa de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o sus beneficiarios;

En el ejercicio de sus obligaciones los Procuradores deberán asesora a los trabajadores, en los juicios presentados para su defensa, y continuar la secuela procedimental, lo que implica interponer incidentes, amparos cuando sea necesario, hasta causar ejecutoria.

- V. Proporcionar información veraz y oportuna sobre los conflictos en que intervenga, a los solicitantes que acrediten tener interés jurídico;

Creemos importante para brindar un servicio satisfactorio y transparente, mantener al usuario de la Institución informado del estado que guarda su juicio, para ello es necesario que el usuario se encuentre en contacto directo con el Procurador o Procuradores que conocen de su juicio.

- VI. Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta le solicite su intervención para tal efecto y en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo;

Consideramos que sólo en esta fracción podemos referirnos al procurador auxiliar como abogado de oficio, ya que tiene la obligación de asesorar al menor de edad, en juicio, siempre y cuando este se encuentre sin abogado. Aun a pesar de que el no lo solicite.

- VII. Intervenir ante los trabajadores o trabajadoras actores en juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin se lo haga saber la Junta; así como brindarles asesoría legal si estos lo requieren de conformidad con lo

dispuestos por el artículo 772 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo;

Cabe señalar que a diferencia de la fracción VI, en esta última se brinda la asesoría a solicitud de parte interesada, de lo contrario estaríamos considerando al trabajador como menor de edad.

VIII. Intervenir a solicitud de la Junta en los casos de muerte de un trabajador o trabajadora, mientras comparece a juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 774 de la Ley federal del Trabajo;

Nuevamente la obligación de la PDTDF, de asesorar a los trabajadores, sus beneficiarios y sus sindicatos, para que sus derechos laborales no sean vulnerados, y la actuación de la Institución es apatición de la Autoridad judicial, cumpliendo con el espíritu social de la Ley. Sin embargo es importante señalar que cuando la autoridad judicial solicita la intervención de la PDTDF, esta consiste en asesorar a los beneficiarios de sus derechos ante el juicio laboral que enfrentaba el trabajador fallecido, sin embargo se requiere la petición de parte para intervenir jurídicamente en el juicio.

IX. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las normas de trabajo y de seguridad social y cuando se presuma que puedan ser constitutivas de ilícitos penales, formular las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público.

Al respecto es importante precisar, que actualmente la PDTDF, forma parte de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, de la cual al igual que la propia Procuraduría, también cuenta con Inspección del Trabajo, que es la encargada de vigilar que las normas de trabajo se cumplan, así como las violaciones a las mismas.

- X. Proporcionar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades;

Consideramos que resulta repetitivo tal aseveración, ya que el hecho de asesorar a los trabajadores respecto a sus derechos laborales, se refiere a todo lo que con lleva, es decir, salarios, utilidades, vacaciones, primas, tiempo extra etc.

- XI. Brindar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley para las trabajadoras en los casos de discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa y cualquier otro que se derive de su condición de mujer;

Opinamos que lo señalado en esta fracción va más allá de lo consignado en la LFT, y con ello se pretende regular la existencia de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres de la PDTDF, área que tiene aproximadamente once años de creación, y que hace un distingo en los problemas laborales, de igual forma no regulados en la LFT, al atender de manera especial los problemas por: discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa y cualquier otro que se derive de su condición de mujer, y si bien es cierto es un área que trata una parte sensible de nuestra sociedad, también lo es que representa una discriminación para otro sector de la misma.

Luego entonces pretende se pague la reparación del daño, no consignado en la LFT, por lo que el hecho de que se encuentre regulado en un reglamento, no quiere decir que pueda ser exigible.

- XII. Otorgar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de incumplimiento a las normas protectoras de los menores trabajadores;

El precepto que antecede tiene su razón de ser, en el sentido que los menores de edad, la mayoría de las veces no conocen sus derechos laborales, y a fin de no dejarlos en estado de indefensión ante el patrón, es importante la intervención de la PDTDF. Sin embargo se insiste en la reparación del daño, el cual como tal en materia laboral no existe.

- XIII. Denunciar ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación las contradicciones de tesis que sustenten los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando la Procuraduría haya representado a los trabajadores o trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios en los juicios en que tales tesis hubieran sido sostenidas;

- XIV. Procurar ante el pleno de la Junta, la unificación de los criterios que sostengan las distintas Juntas Especiales que la integran;

La finalidad de estas dos últimas fracciones, estriba en la importancia de unificar criterios tanto en nuestro más alto tribunal, como en las juntas especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, siempre velando por los derechos laborales del trabajador.

- XV. Hacer del conocimiento del Presidente de la Junta, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios de la misma;

El hecho de que los funcionarios y empleados de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, no cumplan con sus obligaciones, repercute en la mala aplicación de la justicia, en consecuencia va en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores, de ahí la importancia de observar cabalmente estos preceptos.

- XVI. Ordenar las medidas de apremio que este Reglamento establece, para hacer cumplir sus determinaciones;

Estas medidas de apremio, son otro de los puntos medulares del presente trabajo, es decir si realmente las medidas de apremio fueran aplicables coercitivamente por la Institución los convenios celebrados ante la PDTDF, tendrían fuerza de un laudo debidamente ejecutoriado, elevado a la categoría de cosa juzgada, por lo tanto podríamos hablar de que las medidas de apremio son efectivas.

- XVII. Coordinarse con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo Federal y de los Estados a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Con ese objeto podrá proponer la celebración de convenios con dichos órganos a su superior jerárquico.

- XVIII.

Es importante resaltar que los diversos reglamentos de las Procuradurías, hacen ver que independientemente de que si se establecen criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, sus funciones son semejantes, sobre todo en asesorar, patrocinar a los trabajadores, sus beneficiarios y sus sindicatos, de forma gratuita.

- XIX. Coordinarse con la Dirección para la práctica de inspecciones, peritajes y demás diligencias administrativas necesarias, en aquellos asuntos en que intervenga la Procuraduría, y en general en todas aquellas acciones que por razón de la materia sean competencia de esa Dirección;

Como manifestamos anteriormente, la PDTDF, dependiente de la Secretaría del trabajo y Fomento al Empleo, cuenta entre otras áreas, la Inspección en el Trabajo, sin embrago peritajes, corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, asignar y ordenar lo propio, en beneficio del trabajador.

- XX. Proponer y ejecutar en su caso los programas de prevención y protección en contra de practicas de particulares, que ofrecen de manera indebida asesoría ilegal a los trabajadores y trabajadoras; y

En esta fracción se pretende regular el combate al “coyotaje”, al respecto consideramos que se debería ser más específico, toda vez que al manifestar de manera indebida, suena de manera ambigua al no precisar esactamente a que se refiere por indebida. Ya que en la práctica hay varios abogados con el titulo y la especialidad requerida para llevar los juicios conforme a derecho que unicamente ofrecen sus servicios como cualquier otro profesional, ejerciendo su derecho a trabajar en la profesión u oficio que le acomode siendo lícito.

- XXI. Las demás que le confieran los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos correspondientes.”

Al respecto, cabe señalar que actualmente PDTDF, depende de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, motivo por el cual necesariamente, tendrá que reformarse el primer párrafo del artículo 3 del Reglamento de la PDTDF, en virtud de que ésta ya no depende de la Subsecretaría, como lo consigna dicho el Reglamento.

Como mencionamos anteriormente, los convenios que se celebran en la PDTDF, se fundamentan entre otros artículos con el artículo 3 fracción II del Reglamento de la PDTDF. En este artículo se engloban todas y cada una de las funciones de la PDTDF, y podemos observar que la figura del convenio, está consignada en la fracción II, con el mismo término que utiliza la LFT, **actas autorizadas**, refiriéndose a los convenios celebrados ante la Procuraduría, una vez que la conciliación ha llegado a buen término.

Al respecto, consideramos importante comentar, lo que el artículo 33, segundo párrafo de la LFT refiere tocante a los convenios: "...Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Ahora bien, atendiendo a lo señalado en el artículo 30 del Reglamento de la PDTDF, respecto a que se harán constar los resultados de la conciliación en actas autorizadas, aunque en este precepto, no especifica quien autoriza dichas actas; el artículo 15 del mismo ordenamiento legal, que trata sobre las facultades y obligaciones del Subprocurador de Conciliación y Defensoría, señala, en su fracción I:

"Autorizar las actas, convenios, acuerdos, copias certificadas y demás documentos, que obren en su archivo;..."

Asimismo, el artículo 16 del Reglamento de la PDTDF, que consigna las facultades y obligaciones del Subprocurador de Atención a Mujeres, en su fracción XVIII señala:

“Autorizar las actas, convenios, acuerdos, copias certificadas y demás documentos, que obren en su archivo; y...”

Luego entonces, si bien es cierto que los convenios celebrados ante la PDTDF, contienen la firma de los que intervienen en el mismo, siendo estos; la parte trabajadora y la parte patronal, Procurador Auxiliar que interviene en la conciliación, así como el Subprocurador de Conciliación y Defensoría. Por lo que, debemos suponer que este último como autoridad de la Institución, es el que autoriza todos los convenios que se celebran ante ella. Y a pesar de que en una de sus cláusulas se señala; **Ambas partes se obligan a estar y pasar por el presente convenio como si se tratara de un laudo debidamente ejecutoriado**, sin embargo, con ello no se cumple con lo ordenado en el artículo 33 de la LFT, en virtud de que los convenios celebrados ante la PDTDF, no se ratifican ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto, los convenios que se celebran ante esta autoridad, no se elevan a la categoría de cosa juzgada. Por lo que opinamos, que tal omisión, representa un grave error al principio de certeza jurídica, para las partes que acuden a la Procuraduría como medio para solucionar un conflicto laboral, tal y como precisaremos más adelante.

Para el desarrollo de sus funciones la Procuraduría está formada por: (Artículo 8)

- Procurador General
- Subprocurador de Conciliación y Defensoría
- Subprocurador de Atención a Mujeres
- Coordinador Administrativo
- Procuradores Auxiliares
- Peritos (en la actualidad esta área no existe, y si se encuentra consignada en su Reglamento)
- Jefe de la Unidad Departamental de Amparo (no se encuentra en el reglamento, sin embargo, si existe en la actualidad).

Volviendo al tema que nos ocupa, la función de la Conciliación, es preponderante ante la Procuraduría, tan es así que su Reglamento, le merece un capítulo aparte, consignándose en el capítulo VII el procedimiento de conciliación, el cual señala:

“Artículo 28. La Procuraduría en ejercicio de su función conciliatoria, está facultada para proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos y para tal efecto librará los citatorios que estime convenientes.”

Actualmente el citatorio que libra la PDTDF, lo notifica el propio actor, motivo por el cual no reúne los requisitos para ser un emplazamiento, con forme a la ley, en consecuencia, las medidas de apremio que señala el propio reglamento de la institución, no se pueden aplicar satisfactoriamente.,

“Artículo 29. Para que los procuradores puedan proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos, deberán proceder a citar a ambas partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que deba llevarse a cabo la diligencia, expresando en la notificación correspondiente el día y la hora señalados, así como el sitio de la reunión. Si el patrón no acude sin causa justificada, se ordenará la medida de apremio que conforme a este reglamento proceda, de acuerdo con la gravedad de la falta.”

Al respecto es importante señalar que la conciliación ante la PDTDF, es fuera de juicio, esto quiere decir que cuando se cita a las partes para celebrar pláticas conciliatorias, aún no se interpone demanda, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; por lo tanto, no se observan las formalidades requeridas en el procedimiento del juicio laboral, tan es así que como lo señalamos con anterioridad, quienes diligencian los citatorios que libra la institución para efecto de celebrar pláticas conciliatorias, es el trabajador que solicita el servicio; sin

embargo, ésta situación reviste a la Procuraduría de tal informalidad, que se ve reflejado en la falta de atención a los citatorios, por la parte patronal. Más aún, las medidas de apremio que indica el artículo 29 del citado reglamento, en la práctica no se aplican.

“Artículo 30. Presentes las partes, el día y hora señalados, el Procurador Auxiliar encargado de la conciliación, atendiendo a los razonamientos que aquellas expongan, propondrá soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de las diferencias o conflictos y hará constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.”

El punto medular de nuestro trabajo, está consignado en este artículo, ya que si la conciliación es satisfactoria, se llega a un convenio, que puede ser a futuro cumplimiento o convenio finiquito, el cual se hace constar en actas autorizadas, y que deberán tener los requisitos que a continuación se señalan.

“Artículo 31. Todas las actas que se levanten en la Procuraduría, deberán contener los siguientes datos: lugar, fecha y hora, nombre y cargo del funcionario que interviene; nombre y domicilio de los comparecientes, una relación de los hechos así como la firma o huella digital, en su caso de lo mismos.”

“Artículo 32. Los comparecientes se identificarán debidamente y tratándose de apoderados o representantes legales, deberán acreditar su personalidad.”

En los artículos anteriores nuevamente se menciona el término **actas autorizadas**, para referirse a los convenios celebrados ante la Institución, además de los datos que deben contener, y requisitos que deben cumplir las partes (trabajador y patrón), dichos requisitos tienen su justificación, para garantizar la certeza jurídica, que las personas que se encuentran celebrando el convenio, sean realmente el trabajador, el patrón, o su representante, acreditando conforme a la ley, su personalidad, ya sea con carta poder debidamente requisitada o

instrumento notarial, o carta poder e instrumento notarial. Sin embargo, a pesar de cuidar que se cumpla con todos estos requisitos al momento de formalizar el convenio, hay ocasiones que se incumplen, con el inconveniente que tendrán que hacerse valer por la vía de la demanda, toda vez que los mismos no se elevan a categoría de cosa juzgada, por las razones que más adelante expondremos.

“Artículo 33. La Procuraduría, queda facultada para rechazar cualquier propuesta de arreglo que resulte notoriamente lesiva a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.”

Lo consignado en este artículo, denota el espíritu proteccionista de la Procuraduría hacia la clase trabajadora, en su máxima expresión. Al respecto cabría señalar que si bien es cierto que la Procuraduría dentro de sus funciones está el de asesora y representar a trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios y a sus sindicatos, cuando así lo soliciten, la verdad de las cosas es que en caso de una propuesta notoriamente lesiva a sus intereses, se le informa de lo que conforme a la LFT tiene derecho, así como la inconveniencia de aceptar, tal propuesta, pero no se le obliga a no aceptarla, tal circunstancia sería en detrimento de la voluntad del trabajador.

“Artículo 34. Si no se lograra avenir a las partes, el asunto se turnará a dictamen para determinar la procedencia de su seguimiento en los términos de lo establecido en el presente Reglamento.”

Al respecto cabe señalar que al señalar que se turnará a “dictamen”, se refiere a que se turnará al área contenciosa de la propia PDTDF, para elaboración de la demanda y su presentación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

“Artículo 35. La Procuraduría no admitirá la presencia de abogados o gestores particulares de los trabajadores o trabajadoras, en el procedimiento de conciliación.”

Tal circunstancia, tiene su razón de ser, en virtud de que los servicios que presta la PDTDF, son totalmente gratuitos (artículo 5), y si el trabajador o trabajadora se presentan con abogado particular, quiere decir que cuenta con los medios económicos para ello.

En el presente capítulo hemos podido observar, como la Constitución, la LFT y el reglamento de la PDTDF, determinan su competencia, funciones y facultades, por lo que los convenios que ahí se celebran revisten el rango que como autoridad administrativa, otorga la Ley Laboral a la PDTDF, lo que la limita en sus funciones, al no contar con la fuerza coercitiva que caracteriza a las autoridades jurisdiccionales.

Sin embargo, la fuerza coercitiva de la que carece la PDTDF, es de suma importancia, para dar fin a los conflictos laborales que se presenten ante la institución. De ahí la importancia de su regulación, para dar solución a dicha omisión.

CAPÍTULO 4

LOS CONVENIOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

En el presente capítulo, abordaremos en qué consiste la conciliación fuera y dentro de juicio, los diversos convenios que se celebran ante la PDTDF, y los inconvenientes de celebrarlos ante dicha Institución, así como las ventajas de que estos se celebren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

4.1 LA CONCILIACIÓN FUERA DE JUICIO

Como lo señalamos en el capítulo 1 del presente trabajo⁵³, la conciliación “Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite que resulte innecesario dicho proceso. Es, así mismo, el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el Derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.” Por lo anterior, consideramos importante diferenciar entre conciliación fuera de juicio, y dentro de él.

Como hemos venido sustentando en el presente trabajo, la conciliación tiene estrecha relación con el convenio, pues para que se constituya este último, antes tuvo que haber una conciliación satisfactoria. Y si la conciliación es fuera de juicio, el convenio que se celebre tendrá esa misma característica, a contrario sensu, si la conciliación es dentro de juicio, por ende, el convenio será de igual forma.

Como precisamos más adelante, en el ámbito laboral, existen dos tipos de convenios, que son:

- Convenios finiquito y

⁵³ Véase supra. Cap. 1, p. 30

- Convenio a futuro cumplimiento

Estos convenios a su vez, pueden ser, dentro y fuera de juicio. Esta circunstancia se determina, dependiendo en dónde se de la conciliación.

La conciliación fuera de juicio, se constituye cuando aún no se ha interpuesto demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su vez esta conciliación puede ser cuando las partes llegan a un arreglo, sin la intervención de una autoridad, o bien ante la autoridad administrativa, esto es, ante la PDTDF.

A) Cuando las partes llegan a un arreglo sin la intervención de una autoridad: consiste en que, patrón y trabajador, llegan a un arreglo sin que para ello haya intervenido una autoridad, que se traduce en un convenio, al cual para darle formalidad, se ratifica ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en donde, de no tener cláusula contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, una vez cumplimentado se tendrá como laudo debidamente ejecutoriado, y elevado a la categoría de cosa juzgada, lo que se conoce como *convenio fuera de juicio*. Tal circunstancia representa para las partes la certeza jurídica, de que no podrá reclamarse en juicio, la misma controversia.

Consideramos importante señalar lo que en la práctica se estila al respecto; la Junta de Conciliación y Arbitraje, pregunta al trabajador si está de acuerdo en la cantidad pactada, si responde afirmativamente, se ratifica el convenio y se eleva a la categoría de cosa juzgada. Sólo en caso de que el convenio sea notoriamente lesivo a los intereses del trabajador, se llama a la PDTDF, para que lo asesore, respecto de sus derechos laborales.

Debiendo entender en opinión del sustentante, como notoriamente lesivo, aquel convenio que contenga renuncia a los derechos devengados de los trabajadores, al respecto consideramos conveniente citar lo que el artículo 34, fracción I de la LFT, consigna.

“En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;...”

Siguiendo esta misma tesitura, el artículo 98 de la LFT, consigna: “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derechos será nula.”

En este orden de ideas el artículo 99 de la LFT, señala: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.”

El artículo 104 de la LFT, consigna: “Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.”

De lo anterior se desprende que si el convenio no contempla el pago de los derechos adquiridos del trabajador, esta situación puede ser una causal por la cual un convenio puede ser nulo, en virtud de que no es suficiente la firma del trabajador para manifestar expresamente su voluntad de pactar las condiciones del convenio. Siguiendo uno de los principio de Derecho del Trabajo, ***los derechos de los trabajadores son irrenunciables.***

En este mismo sentido se pronuncia la siguientes Tesis Aisladas:

**RENUNCIA DEL TRABAJADOR. CONVENIOS
PERJUDICIALES O LESIVOS.**

El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a su derechos en beneficio del patrón; de manera que cuando no exista un perjuicio para aquéllos, el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta. Lo anterior significa que, aún cuando se haya celebrado un convenio ante la presencia de las autoridades, puede revisarse en tiempo posterior y en caso de que el pacto entrañe perjuicios al trabajador, será nulo.

4ª.

Amparo directo 2026/70. Petróleos Mexicanos. 6 de agosto de 1970. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruíz.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 20 Quinta Paarte. Pág. 27. **Tesis Aislada.**

En la presente tesis, se encuentra plasmado, el espíritu social de la LFT, es decir la protección al trabajador ante su ignorancia, tal vez hasta en contra de su voluntad, aludiendo al principio de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Sin embargo creemos que tiene su razón de ser, ya que el trabajador en algunas ocasiones es sorprendido por la parte patronal

haciendo que firme documentos o finiquitos en los cuales lleva implícito la renuncia de sus derechos laborales.

APODERADO, DESISTIMIENTO DEL, NO SURTE EFECTO CUANDO PRIVA AL TRABAJADOR DE LOS DERECHOS QUE LE CONCEDE LA LEY.

Si bien el procurador está facultado legalmente para desistirse del procedimiento laboral, de dicha facultad no puede extenderse a los casos en que se advierta el peligro de privar al trabajador de los derechos que le confiere la Ley de la materia: en primer lugar, porque la observancia de la propia ley es de orden público, según se consigna en el artículo 1º. De tal ordenamiento, y, en segundo lugar, porque la Suprema Corte de Justicia de la Nación deja aclarado en su jurisprudencia 43, visible en la página 56, quinta Parte, del último Apéndice, que el artículo 98 de la Ley laboral debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón, todo lo cual conduce a estimar, que si es inaceptable una renuncia los derechos de los obreros cuando ésta la formula la parte trabajadora, con mayor razón es inatendible esa renuncia formulada a través de un desistimiento, cuando la suscribe el apoderado del trabajador.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

T.C.

Amparo en revisión 979/69. Trabajo. Sabás López Cepeda. 1º. De Marzo de 1970. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Hidalgo Riestra.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 15 Sexta Parte. Pág. 16. **Tesis Aislada.**

B) La conciliación es administrativa: cuando es ante una autoridad de este carácter y en el área laboral corresponde desarrollarla, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (competencia federal) y a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (competencia local), a través de sus Procuradurías, en este último caso corresponde a la PDTDF, que tiene entre sus facultades, procurar un arreglo conciliatorio sobre los conflictos de trabajo que se susciten en su competencia, y la conciliación que se lleva a cabo ante la PDTDF, es fuera de juicio. De igual manera corresponde a las autoridades de las entidades federativas y a sus Direcciones o Departamentos,

A mayor abundamiento sobre este punto, la conciliación se manifiesta como una peculiar institución de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, propiamente de avenencia, que no tiene naturaleza jurisdiccional, no tiende a interpretar el derecho ni las normas, sino que le corresponde equilibrar y ponderar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter de laudo ejecutoriado.

Sin embargo, actualmente en los convenios que se celebran ante la PDTDF, ambas partes (trabajador y patrón), se obligan a estar y pasar por el convenio celebrado como si se tratara de un laudo ejecutoriado, y la citada autoridad en su acuerdo, manifiesta: *Téngase por presentados a los Comparecientes, por*

reconocida la personalidad con que se ostentan, se aprueba en sus términos el convenio, por no contener cláusula contraria a la moral o a las buenas costumbres.

Ahora bien, el hecho de que los resultados de los convenios no tengan el valor de un laudo, se debe a que la función conciliatoria que lleva a cabo la PDTDF, es de carácter puramente administrativo, toda vez que cuando se aplica con este carácter no se puede imponer la decisión de un conciliador o árbitro, la decisión que se tome es de acuerdo al libre albedrío de las partes en controversia, no se va a analizar el fondo del conflicto, no se va demostrar quién tiene la razón, sino en forma práctica y equitativa se va a dar solución al conflicto, sometiéndose voluntariamente ante esta autoridad el trabajador y el patrón, tal y como lo consigna el artículo 2 de la LFT, el cual a la letra dice:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Por lo que hace a la conciliación administrativa, tiene una ventaja para el trabajador que se somete a ella, toda vez que antes de que tome una decisión con respecto a la propuesta conciliatoria, se le asesora de sus derechos laborales, y a pesar que es fuera de juicio el convenio que ahí se celebra, tiene la ventaja que no se hace convenio si no se estipula ***pena convencional***.

Entendiendo por ***pena convencional***, el compromiso expreso de la parte patronal, de que en caso de incumplimiento al convenio celebrado con el trabajador, se pagará a éste último una cantidad económica, fijada de común acuerdo, por cada día que transcurra en mora, hasta su total cumplimiento, por lo regular se estipula el último salario diario nominal que percibía el trabajador, al servicio de la demandada.

Existen otros *convenios denominados a futuro cumplimiento*, estos “se realizan cuando las partes han llegado a un arreglo conciliatorio y el pago se efectúa a futuro, en una o más exhibiciones”⁵⁴. Y de igual forma pueden ser fuera de juicio. Estos a su vez, pueden ser con o sin la intervención de una autoridad administrativa; sin embargo, tratándose de estos últimos, existe el inconveniente para la clase trabajadora, de que por lo regular no se estipula ***pena convencional***.

La omisión de la ***pena convencional***, constituye una desventaja para el trabajador, ya que frecuentemente, cuando el convenio es fuera de juicio, la parte patronal es la que elabora el convenio; es común ver este tipo de convenio sin la citada pena. Sin embargo, en el indebido caso de que el convenio se incumpla, la cantidad pactada será la misma, así demore su ejecución uno, dos, tres años o más, lo que representa una burla a los derechos de los trabajadores.

4.2 LA CONCILIACIÓN DENTRO DE JUICIO

Por cuanto hace a la conciliación de carácter jurisdiccional, la cual compete llevarla a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la actualidad se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Al reconocer tal calidad y efectividad, el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la LFT. Cabe señalar, que dicho precepto obliga a las Juntas a abrir una etapa Conciliatoria previa a la etapa de Demanda y Excepciones, sin embargo, es voluntad de las partes si concilian o no.

Actualmente la primacía de la conciliación se manifiesta de diversas formas. Por una parte, para tal fin, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se encuentra la Secretaría Auxiliar de Conciliadores, en esta área se llevan a cabo conciliaciones que involucran a dos o más trabajador y de igual

⁵⁴ Véase Infra. p.116 y 117

forma es utilizada, ocasionalmente, por todas y cada una de las Juntas Especiales para llevar a cabo pláticas conciliatorias, correspondiente a la audiencia de ley, independientemente de que se trate de uno o más trabajadores. De esta forma las Juntas Especiales se auxilian de los conciliadores colectivos, para dar celeridad a las conciliaciones de su competencia, y dichas pláticas conciliatorias pueden ser intentadas en cualquier etapa procesal, hasta antes del cierre de la instrucción.

Siguiendo esta tesitura, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, le ha dado tal importancia a la conciliación, que con fundamento en el artículo 685 y 876 fracciones II y III de la LFT, en el auto de radicación señala fecha previa a la audiencia de ley, que dicho sea de paso sucede lo mismo que en las pláticas conciliatorias ante la PDTDF, de que al no comparecer una o ambas partes, no es perjudicial para estas, en virtud de que el artículo 685 de la LFT, consigna:

...”La Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”

Sin embargo, no existe sanción para las partes, en el caso de no comparecer a las mencionadas **pláticas previas de conciliación**, esto aunado a la deficiente notificación, (al trabajador y patrón, ya que por lo regular no se notifican a tiempo), le resta seriedad a la conciliación. Por lo que hace al artículo 876 fracciones II y III de la LFT, consideramos que el fundamento legal invocado al señalar dichas pláticas conciliatorias, corresponde a la primer etapa de la audiencia de ley, que es la de conciliación, y que se refieren los artículos 873 y 875 de la LFT, por tal motivo consideramos que dicho artículo no fundamenta las **pláticas previas de conciliación**, ya que estas se señalan antes de la audiencia de Ley.

Por nuestra experiencia como funcionaria de la PDTDF, opinamos que, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal, deberá tener especial

atención a la notificación puntual a las partes, para las **pláticas previas de conciliación**, a fin que estas, tengan éxito, de lo contrario todos los esfuerzos que se hagan al respecto son inútiles.

Otra de las medidas que ha tomado la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, aludiendo a la primacía de la conciliación, son las **Jornadas Conciliatorias**, que consisten en ampliar el horario habitual de labores de la Junta, de las nueve a las diecinueve horas, con la finalidad de una forma más amable que la usual, dar prioridad a la conciliación.

Es importante señalar que en las citadas **Jornadas Conciliatorias**, se incluyen **pláticas previas de conciliación**, conciliaciones de la primera etapa de la audiencia de ley (conciliación), y de todo aquel juicio que este en proceso, y que aun no se haya cerrado la instrucción. Es decir, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el día de las Jornadas Conciliatorias, funciona de manera normal con sus audiencias, diligencias, etc., sólo que se aboca de forma más vehemente a exhortar a las partes a la conveniencia de conciliar.

Al respecto opinamos, que dichas Jornadas Conciliatorias no tendrían su razón de ser, si ese ahínco que ponen en las citadas Jornadas, lo usaran al momento de agotar lo que señala el artículo 876 fracción II de la LFT, en la etapa de conciliación, que a la letra dice:

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

Últimamente, a algunas Juntas Especiales se les ha asignado un abogado conciliador, el que es de gran ayuda cuando se abre la etapa de conciliación, ya que de alguna forma este funcionario cuenta con más tiempo para exhortar a las partes en conflicto a que lleguen a un arreglo económico, en virtud de que el auxiliar o auxiliares, están tan ocupados, celebrando acuerdos, voceando

audiencias, etc., que solo se limitan a preguntar a las partes en conflicto, si quieren llegar a un arreglo conciliatorio, si una de las partes o ambas dicen no, da por concluida la conciliación.

Por lo anterior, podríamos decir, que los principales requisitos de la conciliación de carácter jurisdiccional son los siguientes:

- *LA TENTATIVA DE LA CONCILIACIÓN DEBE SER OBLIGATORIA.*

La obligatoriedad que debe guardar la Conciliación en el Derecho Procesal del Trabajo, en nuestro país, se desprende del artículo 875 de la ley de la materia, que expresamente determina que la audiencia, inicial del proceso consta de tres etapas. Al referirse a cada una de ellas ubica primeramente a la *Conciliación*, ya que a través de ella se busca avenir a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de la producción.

- *LA CONCILIACIÓN PUEDE SER INTENTADA EN CUALQUIER ESTADO DE LA LITIS.*

Si bien es cierto que la conciliación debe proponerse obligatoriamente antes de iniciar la litis, este hecho de ninguna forma impide, que en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan intentar la conciliación en cualquier otro momento de desarrollo del proceso, hasta antes del cierre de la instrucción.

- *DEBE EXPRESAR LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES*

En términos generales, este punto se refiere a que las partes quedan en libertad de aceptar o no las propuestas del conciliador, y éste en ningún momento puede obligar a las partes a someterse a su decisión.

- *LA CONCILIACIÓN DEBE SER CELEBRADA ANTE AUTORIDAD COMPETENTE.*

De acuerdo a lo establecido por el artículo 876 de la LFT, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien en todo caso propondrá las bases de conciliación, haciendo ver al patrón y trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias.

- *LA SOLUCIÓN ALCANZADA EN EL ACTO CONCILIATORIO UNA VEZ APROBADA POR LA AUTORIDAD DEBE TENER EL CARÁCTER DE COSA JUZGADA.*

Cuando se concreta un acuerdo entre las partes, el convenio que se celebre se le dará la categoría de laudo debidamente ejecutoriado y elevado a la categoría de cosa juzgada, tal circunstancia tiene la finalidad de garantizar la seguridad jurídica en el proceso; es decir, que una vez celebrado tal convenio y ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no podrá llevarse de nueva cuenta la misma controversia a juicio.

Asimismo, el convenio que se celebra dentro del procedimiento laboral, puede ser convenio finiquito o, a futuro cumplimiento, con la certidumbre para el trabajador, para el caso que celebre este último, se estipula generalmente la ***pena convencional***.

4.3 CELEBRACIÓN DE LOS CONVENIOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Como señalamos anteriormente, la actividad de la PDTDF, se desarrolla fundamentalmente en dos áreas: *conciliatoria* y *contenciosa*, para el caso que nos

ocupa en el presente apartado, sólo nos referiremos a la conciliatoria, toda vez que es el área encargada de celebrar los convenios, ante la Institución.

CONCILIATORIA.

La PDTDF tiene, entre otras funciones, la de proponer arreglos conciliatorios a las partes que presentan un conflicto laboral, sin detrimento de los derechos laborales de los trabajadores, buscando con ello el equilibrio entre los factores de la producción, (capital y trabajo), y cuando la conciliación es satisfactoria, evita la proliferación de juicios innecesarios, al traducir esos conflictos laborales en convenios.

Para desarrollar la función conciliatoria. La PDTDF cuenta con cierto número de Procuradores Auxiliares, que a opinión de la sustentante, requieren de mayor atención por parte de la Institución, en virtud de que no cuentan con un manual que guíe su actuación en la conciliación, por lo que podríamos decir que las propuestas que se hacen en las pláticas de avenencia, en muchas ocasiones, son de carácter subjetivo, y como sabemos el Derecho es una ciencia dinámica, el constante fluir de la jurisprudencia nos obliga a estar actualizados, para no desinformar al trabajador solicitante.

Sin embargo, esta función conciliatoria se deja en manos de personal con poca experiencia, que se podría subsanar con cursos de capacitación, juntas de trabajo constantes, para unificar criterios, que tengan por objeto actualizar a los Procuradores Auxiliares, para que estén mejor preparados y, desde luego, mejore la información que se les brinda a los trabajadores solicitantes del servicio. Ya que estos funcionarios públicos, son pieza clave para que la PDTDF, cumpla cabalmente con uno de sus cometidos de proponer a las partes interesadas, soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos, coadyuvando con ello a la función de la propia PDTDF, al no saturar de juicios innecesarios el área contenciosa de la Institución y, por ende, la Junta Local de

Conciliación y Arbitraje, lo que repercutiría en un servicio más ágil y con calidad de parte de las dos Instituciones.

El procedimiento de la conciliación está regulado por el Reglamento de la Institución en su capítulo VII, y con fundamento en este ordenamiento legal, a solicitud del trabajador o sus sindicatos, libraré un citatorio dirigido a la parte demandada (patrón), a fin de celebrar pláticas conciliatorias, para solucionar un conflicto laboral, en donde un Procurador Auxiliar, propondrá a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos. Es importante señalar que, la PDTDF está obligada a vigilar que se respete estrictamente los derechos de los trabajadores derivados de la ley, del contrato individual o colectivo del trabajo, de manera que aún cuando está facultada para proponer soluciones amistosas, las mismas de ninguna manera constituyen, ni parcial, ni total renuncia de esos derechos.

Es decir, si un trabajador reclama el cumplimiento del pago de salarios ya devengados, aguinaldo, vacaciones, etc., la solución amistosa no puede consistir en el pago de una parte de sus prestaciones, en virtud que dichos conceptos son derechos ya adquiridos y en ningún caso son negociables, por muy amistosa que sea una conciliación, por el sólo hecho de contener renuncia de los derechos adquiridos del trabajador, es contraria a derecho, por lo tanto, resulta inadmisibles la intervención de la PDTDF.

Por nuestra experiencia como funcionaria de la PDTDF, en virtud de que no existe algún manual, o fluxograma, que guíe la conciliación, incluso en el Reglamento de la Institución, si bien es cierto señala el procedimiento para la conciliación, no se especifica un procedimiento para **proponer la conciliación**, comúnmente los parámetros para proponer arreglos conciliatorios que se utiliza, en caso de un despido injustificado, tanto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, como en la PDTDF; consiste en pagar al trabajador, las prestaciones devengadas integrales, tales como: vacaciones, prima

vacacional, aguinaldo, salarios, prima de antigüedad y el arreglo conciliatorio consiste en pagar mes y medio o dos, de salario diario integrado, como parte de la Indemnización Constitucional.

De lo anterior se desprende que la Conciliación está encaminada a lograr el cumplimiento cabal por parte del patrón de los derechos devengados del trabajador y lo amistoso consiste, en que sin llegar a un juicio, el conciliador logre persuadir y convencer, que el patrón haga el cumplimiento respectivo, de las prestaciones devengadas y adquiridas, y conciliar únicamente los conceptos que están sujetos, si se gana o pierde el juicio, (Indemnización Constitucional, salarios vencidos, etc.).

Para el caso de que dicha conciliación sea satisfactoria, se celebrará un convenio, el cual se consigna en las actas autorizadas que señala la Ley laboral para esos casos. Sin embargo, de no llegar a un arreglo amistoso, se procederá a interponer un juicio, pasando entonces al área contenciosa de la propia Procuraduría.

A este respecto, conviene recordar lo que Montenegro Baca, afirma: “La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.”⁵⁵

Coincidimos con la opinión de Montenegro, toda vez que la experiencia como funcionaria de la PDTDF, nos ha demostrado, que la necesidad del trabajador, rebasa todo alcance legal. Esto en el entendido de que en el caso de que haya un ofrecimiento económico, por la parte patronal, y a criterio del procurador auxiliar, aquel representa una propuesta lesiva a los intereses del trabajador, sin embargo,

⁵⁵ Citado por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. op. cit. p. 68

este decide aceptarla, porque sus necesidades (económicas o de tiempo) en ese momento así lo requieren.

Ahora bien es importante resaltar, que la PDTDF sólo se activará si se lo solicita el trabajador o el sindicato, con las excepciones que constituyen las disposiciones contenidas en el artículo 691 de la LFT, y 3 fracción VI del Reglamento de la propia Procuraduría, en donde tratándose de trabajadores menores de edad, y no estar asesorados en juicio, la Junta deberá solicitar la intervención de la Institución Administrativa, por lo que a los menores de 16 años la PDTDF, les designará un representante, de esta única forma la actuación de la Procuraduría puede calificarse como de oficio.

La función de la Procuraduría proponiendo soluciones amistosas a las partes en conflicto, constituye una función conciliatoria de carácter administrativo, que tiene características de la conciliación propiamente dicha, del amigable componedor, siendo sus principales características las siguientes:

- Se requiere la solicitud del trabajador.
- Su servicio es gratuito.
- Tiende a solucionar un conflicto.
- Procura evitar un juicio, sin detrimento de los derechos adquiridos del trabajador.
- La solución es aceptada por las partes y no es impuesta por el Procurador.
- Debe constar en actas, mismas que tendrán pleno valor probatorio.
- Las soluciones adoptadas carecen de fuerza ejecutiva.

La PDTDF carece de fuerza ejecutiva, en virtud de que como autoridad administrativa que es, la ley la faculta para celebrar convenios entre las partes, pero no le da facultad para ejecutar sus acuerdos, como sucede con la Junta Local

de Conciliación y Arbitraje. A mayor abundamiento, tenemos lo que la LFT, en su artículo 33, segundo párrafo señala:

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

Si bien es cierto que el Reglamento de la Procuraduría, establece que los arreglos a que lleguen las partes en sus conflictos, deberán hacerse constar en actas autorizadas, y que los mismos tendrán valor probatorio pleno (artículo 3, fracción II), tal disposición, no deberá entenderse en el sentido de que los convenios contenidos en dichas actas tienen, por sí mismas, fuerza ejecutiva, sino tan sólo que es incontrovertible lo en ellas asentado. Por tal motivo, si el convenio no se ratifica y aprueba por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, no se puede solicitar su ejecución ante dicha autoridad.

Consideramos que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, debe otorgar valor pleno y probatorio a los convenios realizados ante la PDTDF, más aún si se aplica estrictamente lo consignado en el artículo 795, segundo párrafo, de la LFT, que a la letra dice:

“...Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización”.

Además de que los convenios se realizan, bajo estricta vigilancia del Procurador Auxiliar y apegado con los requisitos que señala la Ley, tomando en cuenta dichas formalidades, no debería ser requisito su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, máxime que la propia LFT, en su artículo 530, fracción

III, faculta a la Procuraduría para la realización de los mismos, con apoyo en lo establecido por la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 constitucional, y en el entendido de que esta institución protege los intereses de los trabajadores, procurando un equilibrio entre el capital y el trabajo; por tener implicaciones económicas y por tratarse de un valor tan fundamental como es el trabajo, deberían los convenios de la Procuraduría elevarse al rango de los convenios celebrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que consideramos que no es justo que un trabajador que realizó un convenio ante la Procuraduría y no se cumplió tenga que esperar el procedimiento para su ejecución y además corra el riesgo de que el convenio sea impugnado en juicio.

En virtud de que en la legislación actual que rige los convenios ante la PDTDF, no se desprende el carácter coercitivo a los convenios que se celebran ante la institución. Proponemos, se reforme la LFT, a fin de que, a la PDTDF se le revista de coercibilidad al momento de celebrar convenios, y que los que ahí se celebren se les de el carácter de laudo debidamente ejecutoriado y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que tal circunstancia sólo se logrará, si en la LFT, se especifica su carácter coercitivo, como si se tratara de un convenio celebrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, al hacerlo se estaría reforzando el cometido de la institución, al respecto citamos la siguiente tesis de jurisprudencia.

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

Los convenios sancionados por una autoridad laboral, conforme al segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, mediante los cuales los trabajadores separados se dan por satisfechos en el

pago de su liquidación, no constituyen cosa juzgada, porque la Junta del Trabajo que lo aprobó, solamente sancionó la manifestación de voluntad contenida en él, pero sin resolver al respecto como órgano jurisdiccional; es por ello que no pueden ser equiparados a un laudo con los efectos inherentes al mismo, pues no se dan dentro del juicio, como lo dispone el artículo 876, fracción III, del ordenamiento legal señalado, no puede sostenerse que el laudo con el que concluyó el juicio en que se controvierte dicho convenio, constituya una revocación respecto al contenido del propio convenio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

VIII. 1º. 3/15

Amparo directo 94/90. Industrial Minera México, S. A. de C.V. 23 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Amparo directo 65/90. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 5 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Del Carmen Torres Medina de González. Secretaria: María Elena Segovia Díaz de León.

Amparo directo 389/93. Industrial Minera México, S.A. de C.V. Planta San Luis. 13 de enero de 1994 Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltasar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Amparo directo 422/93. Industrial Minera México, S.A.
de C.V. Planta San Luis. 3 de febrero de 1994
Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Chowell
Secretario: Faustino Azpeitia Arellano.

De la anterior jurisprudencia, se desprende que las autoridades administrativas, sólo están facultadas para sancionar la manifestación de voluntad de las partes, más no para conocer y resolver a fondo el conflicto laboral, esa facultad está reservada, única y exclusivamente a la autoridad jurisdiccional.

Ahora bien, como mencionamos líneas anteriores, una vez agotada la etapa conciliatoria dentro de la PDTDF, se llega a la culminación de un convenio, que puede ser *Convenio finiquito* y *Convenio a futuro cumplimiento*, los cuales debido a su importancia para el presente trabajo, a continuación describimos.

Convenio finiquito: se realizan cuando las partes se avienen y el pago de sus prestaciones se realiza en una sola exhibición. Es menester para denunciar este convenio los siguientes requisitos:

- Lugar, fecha y hora.
- Nombre y cargo del Procurador Auxiliar que interviene en la conciliación.
- Nombre y domicilio de los comparecientes.
- Acreditar la personalidad de los comparecientes.
- Especificar el monto acordado por mutuo consentimiento.
- Verificar que el convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Firma de todos los que intervienen en él.
- Firma y huella dactilar del trabajador.

- Nombre y firma del Subprocurador que autoriza el acta.

Convenio a futuro cumplimiento: se realizan cuando las partes han llegado a un arreglo conciliatorio y el pago se efectúa en una o más exhibiciones, pero su pago se estipula a futuro. Este convenio se lleva a cabo, bajo los siguientes términos:

- Lugar , fecha y hora
- Nombre y cargo del Procurador Auxiliar que interviene, en la conciliación.
- Nombre y domicilio de lo comparecientes.
- Acreditar la personalidad de los comparecientes.
- Especificar el monto total, acordado de mutuo consentimiento
- Especificar la cantidad que corresponde, en su caso a cada pago parcial, así como la fecha, hora y lugar en que se efectuarán estos (el lugar es, en el local de la PDTDF)
- Verificar que el convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Especificar el monto de la pena convencional, (por lo regular es un salario diario, del que percibía el trabajador al servicio de la demandada)
- Firma de todos los que en el convenio intervienen.
- Firma y huella dactilar del trabajador.
- Nombre y firma del Subprocurador que autoriza el acta.

Ambos Convenios se realizan de acuerdo a lo establecido por la fracción I del artículo 53 de la LFT, y con las facultades que le da el artículo 530 fracción III de la LFT, así como los artículos, 3 fracción II y del 28 al 35 del Reglamento de la PDTDF.

De acuerdo a lo anterior concluimos, que los convenios son el resultado del éxito de la conciliación, celebrada con la intervención de un Procurador Auxiliar, y

en las instalaciones de la PDTDF, en donde generalmente se manifiesta la buena fe de las partes, para dar fin al conflicto laboral que protagonizan.

Sin embargo, los convenios que realiza la PDTDF, no se ratifican ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo a lo que establece el artículo 33 de la Ley de la materia; este hecho tiene consecuencias adversas, que en algunos casos, cuando se demanda el cumplimiento de convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante esta autoridad se tengan que litigar su validez, en virtud de que el demandado puede en juicio objetar el convenio como prueba, y la Junta de Conciliación y Arbitraje aceptar tal objeción por no estar ratificado ante la misma.

En el caso de que el demandado no comparezca a juicio, y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, aún así se tendrá que esperar a que transcurra todo el procedimiento, con el inconveniente que esto conlleva, toda vez que el hecho de que no se puedan ejecutar inmediatamente, como ocurre con los convenios celebrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se corre el riesgo de que la empresa desaparezca o cambie de domicilio, los considere como no válidos y los objete en juicio, por no ser ratificados por la misma. Todas estas circunstancias perjudican al trabajador, en virtud de que la mayoría de las ocasiones que llega a un arreglo conciliatorio, es por la necesidad de tener que continuar con su vida laboral, buscar otro trabajo, o si lo tiene, no ponerlo en riesgo, al pedir constantemente permisos para atender su juicio, que le podría traer como consecuencia otro despido.

Por lo que reiteramos que, de acuerdo a lo establecido en la fracción IV del artículo 523 de la LFT, en el cual se le reconoce como autoridad competente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para la aplicación de las normas de trabajo, si el convenio es favorable a los intereses del trabajador, no se debería invocar la nulidad por falta de sanción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y a

los convenios que se realicen ante dicha institución se les debería elevar a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado.

Consideramos que en la LFT, hay una contradicción al consignar por una parte a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como autoridad para la aplicación de las normas de trabajo, dándole facultades para celebrar convenios conciliatorios y, por otra parte, señala que los convenios deberán ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su validez.

Por tal motivo, proponemos que se asigne uno o dos Secretarios de Acuerdos, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, a las instalaciones de la propia PDTDF, con la finalidad de que este funcionario se encargue de sancionar los convenios que ahí se celebren, pudiendo en todo caso elevarlos al rango de cosa juzgada, obligando a las partes a estar y pasar por él, como si se tratara de un laudo debidamente ejecutoriado.

Lo anterior partiendo de la idea de que no es el inmueble de la Junta Local Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el que reviste de Fe Pública al Secretario de Acuerdos, sino su cargo o nombramiento, luego entonces, si ese funcionario público es adscrito a las instalaciones de la PDTDF, todos los convenios que se celebraran en las oficinas de la autoridad administrativa, quedarían jurídicamente ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo sanciona la LFT.

Con esta propuesta pretendemos dar solución de forma sencilla y práctica, a la omisión en la que incurre la PDTDF, respecto a la ratificación de los convenios que se llevan a cabo a diario en la institución. Esta asignación podría incluso estipularse en los reglamentos tanto de la PDTDF, como de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya que estamos conscientes que una reforma a la LFT, representa un procedimiento más complicado que el de un Reglamento.

Con lo cual estaríamos logrando que la administración de la justicia laboral sea pronta y expedita, además de que al celebrar los convenios en la PDTDF, se hace siguiendo los requisitos esenciales que establece el artículo 33 de la LFT y que a continuación se detallan.

- Se hacen constar por escrito.
- Contienen una relación circunstanciada de los hechos que constituyen su objeto.
- No deben contener renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Las partes deben acreditar su personalidad.
- Se encuentran firmados por todos los que en el intervienen.

Es de hacerse notar que no se trata de un simple convenio entre particulares, sino de un documento público, formulado ante un funcionario, al cual le corresponde la defensa del trabajo contra todo acto arbitrario que se pretenda realizar, aprovechando la falta de preparación y el desconocimiento de los derechos del trabajador, por lo tanto, consideramos que no se deberá poner en duda si se aprueba o si se objeta el convenio. Al respecto el artículo 795 de la LFT prescribe:

“Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en el ejercicio de sus funciones.

Los documento públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”

Por lo que reiteramos, la propuesta de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, asigne a Secretarios de Acuerdos a las Instalaciones de la PDTDF, tiene como finalidad subsanar las imprecisiones, que al respecto

existen en la legislación, además de que constituye una opción más sencilla y a corto plazo, frente a lo que representa una reforma a la LFT.

4.4 CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS Y LOS RIESGOS PARA EL PATRÓN.

Nuevamente insistimos en el inconveniente de que los convenios celebrados ante la PDTDF no tengan valor probatorio pleno que les de fuerza coercitiva. Lo grave de tal situación lo representa el hecho de que el patrón que se somete a la conciliación, ante la Institución, corre el riesgo de que el trabajador, una vez habiendo cobrado su convenio, considere que no fue lo que le correspondía, que mal asesorado le hagan ver falsas expectativas, que a pesar de haber firmado un convenio con el patrón, interpone demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Si bien es cierto que el convenio celebrado ante la PDTDF, de acuerdo a la LFT, y del Reglamento de la propia Procuraduría, debe causar prueba plena, tan bien lo es que de alguna forma el patrón tendrá que contratar abogado para que lo patrocine en juicio, para hacer valer esa prueba de lo contrario, a pesar de los esfuerzos que hizo para no llegar a tal situación, el resultado del juicio le será adverso. Puede suceder incluso que de no comparecer a juicio, por sentirse respaldado por el convenio celebrado y reconocido ante una autoridad como la PDTDF, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, dicte un laudo condenatorio.

Cabe señalar que cuando el trabajador presenta demanda ante la autoridad jurisdiccional, a pesar de haber hecho un convenio ante la autoridad administrativa, y este se haya cumplido en sus términos, generalmente demanda todas las prestaciones, como si no hubiera pactado nada.

4.5 INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO Y EN QUE MEDIDA AFECTA AL TRABAJADOR.

Cuando el trabajador llega a un arreglo conciliatorio, la mayoría de las veces lo hace para evitar el tiempo y el riesgo que implica el juicio, y lo que menos espera es que lo pactado se incumpla. Esta circunstancia representa los siguientes inconvenientes para el trabajador:

- No contará con la cantidad económica pactada, de forma inmediata.
- Si tenía oportunidad de trabajar fuera de la jurisdicción de la Junta, tendrá que elegir, si continua luchando por que se le haga **justicia** o su nuevo trabajo.
- Cuando un convenio celebrado ante la PDTDF, se incumple, puede ser que se haya pactado de mala fe, porque la pretensión era prolongar el procedimiento, cambiar de domicilio o desaparecer.
- Se tendrá que litigar la validez del convenio, siguiendo toda la secuela procesal, con el tiempo que esto conlleva.
- El riesgo principal lo representa, el hecho que una vez transcurrido el procedimiento, no haya a quién cobrarle, en el mejor de los casos, un laudo condenatorio.

Estos inconvenientes se podrían evitar si al celebrar el convenio ante la PDTDF, se acreditara plenamente la personalidad de los comparecientes, y que el convenio se eleve a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado, para que en el indebido caso de que se incumpla, se proceda inmediatamente a su ejecución, no dando tiempo a la patronal a desaparecer o cambiar de domicilio.

4.6 LA FALTA DE COERCIBILIDAD DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS

ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

Como señalamos anteriormente, la PDTDF es una autoridad administrativa, por lo tanto todo lo actuado en ella tiene ese mismo carácter, en tal virtud sus actuaciones carecen de fuerza ejecutiva.

Ahora bien, tratándose de los convenios que se celebran ante la PDTDF, tal como lo señala el artículo 530, fracción III, son actas autorizadas (convenios), y por el carácter administrativo de que están investidas, si por alguna causa estas, se llegaran a incumplir, el cumplimiento del convenio se tendría que reclamar por vía de una demanda. En virtud de que la autoridad administrativa que autorizó esos convenios, no cuenta con la facultad de ejercer el acto coercitivo, como sucede con la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es decir, los convenios o actas autorizadas, celebradas en la PDTDF no producen los efectos jurídicos inherentes a un laudo, salvo que el acuerdo a que lleguen las partes se ratifique ante la autoridad jurisdiccional, esto es, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para que pueda adquirir el carácter de una sentencia con efectos de ejecución, tal y como lo consigna el artículo 33 de la LFT, ya que ésta, si cuentan con la fuerza ejecutiva, para hacer que se cumplan lo sancionado en su ámbito.

Por lo anterior consideramos que a la PDTDF, se le debería de investir de fuerza ejecutiva, así los convenios que se celebren ante la Institución tendrán valor de laudo debidamente ejecutoriado, elevado a la categoría de cosa juzgada, y en caso de que no se cumpla con lo convenido, puedan ser exigibles al patrón de forma inmediata, sin tanto trámite ya que no se estaría violentando ningún derecho, en virtud de que la certeza jurídica está plasmada en el convenio, con las firmas y huellas digitales de las partes que convinieron, y sobre todo haciendo alusión a la buena fe con la que se celebran.

Ante tal circunstancia, se podría proceder a su ejecución por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, apoyando con esto, el carácter de Autoridad Laboral de la PDTDF, sólo así se reivindicara la imagen de la Institución.

Consideramos que, debido a la falta de coercibilidad de los convenios, algunos abogados cuando acuden a la Procuraduría, lo hacen con el mejor ánimo de conciliar, pero la experiencia les ha enseñado que un convenio celebrado ante la PDTDF, por no estar ratificado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, les puede ocasionar doble pago. Por tal circunstancia, al momento de llegar a un arreglo conciliatorio, prefieren hacerlo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para evitar el riesgo que conlleva celebrar un convenio ante la Procuraduría. Lo que ocasiona que un conflicto que pudo arreglarse en la Institución Administrativa, se tenga que concluir en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, haciendo de un procedimiento ágil y sencillo, como lo es la conciliación, en un procedimiento engorroso.

4.7 LA DEMANDA ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS, CELEBRADOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

Una vez incumplido un convenio celebrado ante la PDTDF, se procede a demandar su cabal cumplimiento, esto es:

- Se turnan los datos para la elaboración de la demanda, al área contenciosa. La cual la presenta por escrito ante la oficialía de partes común, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la turnará a la Junta Especial que corresponda. Ésta última radica la demanda y señala día y hora para la audiencia de ley, al respecto cabe señalar lo consignado en el artículo 873 de la LFT.

“El Pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda...”

Consideramos que si en la práctica se observará fielmente este precepto, no constituiría un problema el demandar el cumplimiento del convenio, pero la verdad es que las cargas de trabajo hacen que a las Juntas Especiales les sea imposible cumplir con lo consignado en el artículo 873 de la Ley Laboral. Por lo tanto, de la fecha de presentación de la demanda a la fecha en que se señala día y hora para la audiencia de ley, pasa en el mejor de los casos aproximadamente dos meses, en el que a pesar de existir convenio celebrado ante la PDTDF:

- En la primera audiencia, se tendrá que agotar la etapa conciliatoria, y pasar a la etapa de demanda y excepciones, con el riesgo de que en la misma el demandado objete la validez del convenio.
- En la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se deberá ofrecer el convenio, y todas aquellas pruebas necesarias para acreditar los hechos y prestaciones de la demanda. La Junta proveerá sobre la admisión de pruebas y señalará día y hora para el desahogo de las mismas.

- Una vez agotada la secuela procesal, se turna el expediente al auxiliar dictaminador, para que formule por escrito el proyecto de resolución, al respecto el artículo 885 de la LFT, señala:

“Al concluir el desahogo de la pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo...”

El artículo 890 de la LFT, señala: “Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio y, una vez recabadas turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.”

Sobre este punto opinamos que, si verdaderamente se cumplieran los tiempos consignados en los preceptos antes señalados, sería benéfico para el trabajador pero, desafortunadamente esto no ocurre en la práctica, por las circunstancias que anteriormente apuntamos, referente a las cargas de trabajo y los malos hábitos de las Juntas Especiales, que hacen de una simple notificación una pérdida de tiempo importante para los casos de cumplimentar un convenio.

- Una vez notificado el laudo por la Junta, se solicita se despache auto de ejecución, para que se ordene al actuario a constituirse en el domicilio de la demandada, y la requiera de pago, y en el indebido caso de que no se cumpla con el auto de ejecución, se embarguen bienes suficientes, que garanticen el pago al trabajador (artículo 950, 951, fracción III y VI de la LFT).

Con lo anterior podemos observar que, con el sólo transcurso de la secuela procesal, transcurre el tiempo suficiente, para que la empresa haya cambiado de domicilio, o desaparezca, tratándose de persona físicas, cambien de domicilio, o

sus bienes de propietario. Dejando en completo estado de indefensión al trabajador, para poder cobrar el convenio.

Todo lo anterior refleja una incertidumbre jurídica que se podría subsanar, con la reforma a la LFT, o en su caso, al Reglamento de la PDTDF y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo precisamos en líneas anteriores.

4.8 LOS CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL, ELEVADOS A NIVEL DE LAUDO EJECUTORIADO.

Dentro del marco de la legalidad sobre las actuaciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, específicamente en el artículo 530, Fracción III, de la LFT, así como el Reglamento Interior de la PDTDF en su artículo 3º, Fracción II y artículo 30, hablan de hacer constar sus actuaciones en actas autorizadas que al efecto se levanten.

Esas *actas autorizadas*, no son otra cosa, que los convenios que se realizan en dicha Institución, y conforme al artículo 33 de la LFT que a la letra dice:

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

Ahora bien, la PDTDF es una autoridad administrativa y, por ende, sus actuaciones son administrativas, es decir, carecen de fuerza ejecutiva; por tal motivo los convenios que se celebran ante la PDTDF, manifiestan en su acuerdo: “...se aprueba en sus términos, por no contener cláusula contraria a la moral al derecho y a las buenas costumbres...”.

De lo cual se desprende que, sólo se **aprueba**, no se le da el carácter de laudo debidamente ejecutoriado, ya que no está dentro de sus facultades, tal circunstancia, en consecuencia, en estricto derecho, carecen de validez.

Tal situación se evitaría si al convenio celebrado en la instalaciones de la PDTDF, se le da el carácter de laudo debidamente ejecutoriado y elevado a la categoría de cosa juzgada, ya que al darles esta característica, se evitaría con ello, que tanto que patrón como trabajador, intenten sorprender a su contrario, como a la misma Institución, haciendo a un lado el cumplimiento del convenio, y a su vez los usuarios de la PDTDF, contarán con la certeza jurídica de que lo actuado ahí tiene plena validez.

Y para el indebido caso de que el convenio se incumpla, su ejecución sea pronta y expedita, evitando con ello que se retrase la ejecución de un convenio, que se celebró ante la PDTDF, ante funcionarios públicos, sobre todo por acuerdo de voluntades.

Al respecto, hay jurisprudencia que se pronuncia en el sentido de que, ni la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como autoridad judicial, está facultada para elevar los convenios que se celebren ante ella, al rango de laudo debidamente ejecutoriado.⁵⁶

Más aún, una autoridad administrativa, lo que en opinión de la sustentante, representa una incertidumbre legal.

Motivo por el cual, en el presente trabajo se propone la instauración de un procedimiento de autorización ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se someta a los convenios celebrados ante la PDTDF, a la ratificación ante

⁵⁶ Véase supra, Cap. 4. p. 114 y 115

la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y con ello se de cumplimiento a lo ordenado en el artículo 33 de la LFT; asimismo, se daría la fuerza coercitiva a los convenios, celebrados ante la PDTDF.

A través del presente trabajo, hemos podido observar, que la creación de la PDTDF, fue derivado de una lucha social, como se estableció desde el Constituyente de 1917, y se reflejó en las reformas a la LFT de 1980, lo que permite establecer que dentro de sus objetivos está el de asesorar a los trabajadores gratuitamente de sus derechos laborales, así como evitar las controversias que surjan de un conflicto laboral, basándose en la fuerza de la conciliación.

En consecuencia, la finalidad de la Procuraduría es aplicar medidas preventivas con el objeto de evitar, en todo momento, que los derechos laborales de los trabajadores se vean afectados, y en caso de conflicto interceder entre las partes, procurando, primeramente la estabilidad en el trabajo, ya que ésta es la fuente del sustento del trabajador y su familia. Y a su vez al llegar arreglos amistosos entre las partes, evita la proliferación de juicios innecesarios.

Con la conciliación exitosa, se celebran convenios, que pueden ser convenios finiquitos, o a futuro cumplimiento, estos a su vez pueden ser dentro y fuera de juicio, Además, hemos podido apreciar que la institución del convenio, tiene una estrecha relación con la conciliación, toda vez que para que se celebre un convenio, antes tuvo que existir una conciliación satisfactoria.

Sin embargo, observamos que a pesar de la importancia de sus funciones la Procuraduría, no cuenta entre sus atribuciones, con la fuerza coercitiva suficiente, para ejecutar sus actuaciones.

Motivo por el cual en el presente trabajo proponemos, entre otras cosas, una reforma a la LFT, con la finalidad de que en ésta se revista a la PDTDF, de fuerza

coercitiva, para que los convenios que se celebren ante dicha institución se les tenga como laudos debidamente ejecutoriados y elevados a la categoría de cosa juzgada.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La función de la PDTDF, es la de procurar que los conflictos laborales se resuelvan de una manera práctica, rápida y sobre todo gratuita, más fácil que los procesos jurisdiccionales ventilados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, los cuales generalmente son gravosos y lentos.

SEGUNDA. Es importante que el funcionario de la PDTDF, que en este caso es el Procurador Auxiliar del área conciliatoria, esté debidamente capacitado y con cualidades como: imparcialidad, decisión, dedicación, conocimientos profesionales y experiencia para que la conciliación tenga su más aceptada función.

TERCERA. La conciliación es un acuerdo de voluntades, (patrón y trabajador), en donde la función del Procurador Auxiliar es de suma importancia, para que el convenio que se celebre tenga verdaderamente valor jurídico.

CUARTA. Los convenios celebrados en la PDTDF, tienen como fin dar por terminado el conflicto laboral, por lo que a dichos convenios se les debe dar el carácter ejecutivo, como si se tratara de un convenio celebrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, elevándolos a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado.

QUINTA. Siendo la PDTDF una autoridad administrativa, es necesario que se instaure un procedimiento, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que tenga la finalidad de que los convenios que se celebren ante la autoridad administrativa, se eleven a la categoría de cosa juzgada.

SEXTA. Proponemos, se comisionen Secretarios de Acuerdo a las instalaciones de la PDTDF, a fin de que en el ejercicio de sus funciones, estos funcionarios

públicos, sancionen los convenios que se celebren ante dicha institución, como laudos debidamente ejecutoriados, elevados a la categoría de cosa juzgada.

SEPTIMA. A los convenios celebrados ante la PDTDF, se les debe revestir de fuerza ejecutiva, a fin de que en caso de incumplimiento de los mismos, no se tenga que interponer una demanda para su cumplimentación. Únicamente se solicite a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, despache auto de ejecución para que se lleve a cabo su cumplimiento, lo que se puede lograr en menor tiempo, repercutiendo en la economía procesal, tan necesaria en estos tiempos.

OCTAVA. La economía procesal se ve reflejada en la función que realiza la PDTDF, principalmente en su área conciliatoria, toda vez que cuando una conciliación llega a buen término, las partes se ven beneficiadas, al no tener que realizar trámites extremadamente largos para resolver sus problemas laborales, de forma pronta, expedita y gratuita.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. España. 1973.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1991.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
5. CABANELLAS TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social Heliástica. Argentina. 1972.
6. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México. 1992.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México. 1992.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1998.
9. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Esfinge. México 2001.
10. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
11. DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123. Tercera edición actualizada. Porrúa. México. 1998.
12. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición. Porrúa. México. 2000.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1997.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima quinta edición. Porrúa. México. 1998.
16. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.
17. ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa. México. 1968.
18. FIX ZAMUDIO Héctor y Jorge Carpizo. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1995.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimonovena edición. Porrúa. México. 1996.
20. GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal "Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo". Porrúa. México. 2000.
21. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
22. REMOND YNTRIAGO, Oscar. Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México. 1981.
23. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. tercera edición. Trillas. México. 1991.
24. TENOPALA MENDIZÁBAL Sergio, Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1973.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO. Alfaro. México. 2007
2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO. Porrúa. México. 2011
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Alfaro. México. 2007
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Alfaro. México. 2011
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Tematizada y Sistematizada. Baltasar Cavazos Flores, y Baltasar Cavazos Chena. Trigésimo primera edición. Trillas. México. 2002.
6. REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.
7. REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

OTRAS FUENTES

1. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Cuarta edición. Porrúa. U.N.A.M. México. 1991.
2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Cuarta edición. Porrúa. U.N.A.M. México. 1991.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O. Cuarta edición. Porrúa. U.N.A.M. México. 1991.

ANEXOS



CONVENIO FINIQUITO

NUMERO DE CONVENIO:
PARTE TRABAJADORA (A):
PARTE PATRONAL:
CANTIDAD TOTAL:

En la Ciudad de México Distrito Federal, siendo las **HORAS Y MINUTOS** de **FECHA**, en el local de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, con domicilio mencionado al rubro, ante la presencia del (la) **NOMBRE DEL PROCURADOR AUXILIAR**, Procurador Auxiliar comparece por una parte el **C. NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)** en su carácter de **"TRABAJADORA"**, quien se identifica con **DOCUMENTO OFICIAL NUMERO** _____, expedido por **NOMBRE DE LA DEPENDENCIA** y por la otra el **"PATRÓN" PERSONA FÍSICA O MORAL**, representado en este acto por el (la) **C. REPRESENTANTE Y/O APODERADO EN SU CARÁCTER DE** _____, quien se identifica con **IDENTIFICACIÓN OFICIAL NUMERO** _____, expedida por **NOMBRE DE LA DEPENDENCIA** y acredita su personalidad en términos del instrumento **DATOS (NOTARIAL, ALTA DE HACIENDA O CARTA PODER)**, documentos que se han tenido a la vista los cuales previo a su cotejo con el original, se agrega copia al presente convenio, para hacer constar conforme a lo dispuesto por los artículos 530, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, 3 fracción II y del 28 al 35 del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el **CONVENIO FINIQUITO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- 1.- **NOMBRE DEL TRABAJADOR**, que tiene su domicilio en: **DIRECCIÓN COMPLETA.**
- 2.- **REPRESENTANTE**, que tiene su domicilio en: **DIRECCIÓN COMPLETA**

3.- Declaran ambas partes que el **NOMBRE DEL TRABAJADOR**, prestó sus servicios subordinados a **NOMBRE DE PERSONA FÍSICA O MORAL**, quien resulta ser patrón de la fuente de trabajo ubicada en **DOMICILIO DE LA EMPRESA**, a partir de la **FECHA** hasta la **FECHA DE CULMINACIÓN** y a esa fecha, tenía la categoría **CATEGORÍA**, con un salario diario integrado de \$_____.

4.- Declara la "**PARTE PATRONAL**", es cierto lo declarado por el trabajador que siempre recibió los servicios de la "**PARTE TRABAJADORA**" en forma eficaz y a su entera satisfacción.

5.- Declara la "**PARTE TRABAJADORA**", que fue debidamente asesorada en esta Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal por conducto de sus Procuradores Auxiliares y esta conforme con suscribir el presente convenio por no ser lesivo a sus intereses, eximiendo a los mismo de cualquier responsabilidad.

6.- Declaran ambas partes que es su voluntad dar por terminada su relación de trabajo en términos de lo dispuesto en el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

CLAÚSULAS

PRIMERA.- Ambas Partes se reconocen recíprocamente el carácter y la responsabilidad con que se ostentan para los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- Los comparecientes de común acuerdo y con fundamento en lo previsto por el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dan por terminada la relación laboral que los unía de conformidad con lo manifestado en la declaración tres de este convenio, expresando que es su voluntad libre y espontánea sin presión de naturaleza alguna.

TERCERA.- La "**PARTE PATRONAL**", se obliga a cubrir la cantidad de \$_____ **CON NUMERO Y LETRA**, en efectivo y/o título de crédito, **NUMERO DE CHEQUE**, expedido a favor de **NOMBRE DEL TRABAJADOR** a cargo del **NOMBRE DEL BANCO**, de fecha _____, salvo buen cobro, que comprende el pago de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, séptimo día, días festivos cuando los laboró, así como cualquier otra prestación que se le pudiera adeudar, más una gratificación adicional, que será entregada ante esta Autoridad y en el local de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, en la fecha del presente convenio.

CUARTA.- El Trabajador compareciente manifiesta que esta totalmente de acuerdo con la cantidad a que se alude en la cláusula anterior sin existir dolo, mala fe o engaño de ninguna naturaleza, por lo que es su libre decisión aceptarlo, y ratifica su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo.

QUINTA.- Ambas Partes se otorgan el mas amplio finiquito que en su derecho corresponda y convienen en no reservarse acción o derecho que ejercitar la una contra la otra, laboral, civil o penal, ni de cualquier otra índole. Asimismo se desisten de cualquier acción que hubieren intentado la una en contra de la otra.

SEXTA.- Ambas Partes se obligan a estar y pasar por el presente convenio como si se tratara de laudo ejecutoriado.

ACUERDO: Téngase por presentados a los comparecientes, por reconocida la personalidad con que se ostentan y se aprueba en sus términos el convenio por no contener cláusula contraria a la moral, al derecho y a las buenas costumbres.- Sirva el presente como constancia de la entrega de

la cantidad que se menciona en el cuerpo del presente convenio. Se ordena la expedición de un ejemplar para cada una de las partes y otra para el archivo de esta Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, dándose por terminado el presente convenio, siendo las **HORAS**, del día **FECHA**, firmando al margen y al calce las partes que intervienen **CONSTE**-----

PARTE TRABAJADORA

PARTE PATRONAL

SUBPROCURADOR (A)

PROCURADOR AUXILIAR

PARA FINES LEGALES



CONVENIO A FUTURO CUMPLIMIENTO

CONVENIO NÚMERO:
PARTE TRABAJADOR (A)
CANTIDAD TOTAL:
PARTE PATRONAL:

En la ciudad de México Distrito Federal, siendo las **HORAS Y MINUTOS** **FECHA**, en el local de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, con domicilio mencionado al rubro, ante la presencia del (la), **NOMBRE Y CARGO DEL SUBPROCURADOR**, con la intervención del (la) **NOMBRE DEL PROCURADOR AUXILIAR**, Procurador Auxiliar comparece por una parte el C. **NOMBRE DEL TRABAJADOR** en su carácter de **"TRABAJADOR"** quien se identifica con **DOCUMENTO OFICIAL NUMERO** _____ expedido por **NOMBRE DE LA DEPENDENCIA** y por la otra el **"PATRÓN" PERSONA FÍSICA O MORAL**, representado en este acto por el (la) C. **REPRESENTANTE**, en su carácter de _____ de **NOMBRE DE LA DEPENDENCIA** y acredita su personalidad en términos del instrumento **DATOS PODER NOTARIAL, ALTA DE HACIENDA O CARTA PODER**, documentos que se ha tenido a la vista los cuales previo a su cotejo con original se agrega copia al presente convenio, para hacer constar conforme a lo dispuesto por los artículos 530, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, 3 fracción II y del 28 al 35 del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el **CONVENIO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A FUTURO CUMPLIMIENTO**, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- 1.- **NOMBRE DEL TRABAJADOR**, que tiene su domicilio en **DIRECCIÓN COMPLETA**.
- 2.- **NOMBRE DEL REPRESENTANTE**, que tiene su domicilio en **DIRECCIÓN COMPLETA**.
- 3.- Declaran Ambas Partes, que el (la) C. **NOMBRE DEL TRABAJADOR** prestó sus servicios subordinados a **NOMBRE PERSONA FÍSICA O MORAL** quien resulta ser el patrón en el centro de trabajo ubicado en **DOMICILIO DE LA EMPRESA** a partir de **FECHA DE INGRESO**, hasta el **FECHA DE CULMINACIÓN** y a esa fecha en la **CATEGORÍA** de _____, con un salario diario integrado de \$ _____.
- 4.- Declara la **"PARTE PATRONAL"** es cierto lo declarado por el trabajador, que siempre recibió los servicios de la **"PARTE TRABAJADORA"**, en forma eficaz y a su entera satisfacción.

5.- Declara la “**PARTE TRABAJADORA**”, que fue debidamente asesorada en esta Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, por conducto de sus Procuradores Auxiliares y esta conforme con suscribir el presente convenio por no ser lesivo a sus intereses, eximiendo a los mismos de cualquier responsabilidad.

6.- Declaran Ambas Partes que es su voluntad dar por terminada su relación de trabajo en término de lo dispuesto en el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

CLAÚSULAS

PRIMERA.- Ambas Partes se reconocen recíprocamente el carácter y la personalidad con que se ostentan para los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- Los comparecientes de común acuerdo y con fundamento en lo previsto por el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo dan por terminada la relación laboral que los unía, expresando que es su voluntad libre y espontánea sin presión de naturaleza alguna.

TERCERA.- La “**PARTE PATRONAL**” se obliga a cubrir la cantidad de **CANTIDAD TOTAL CON NUMERO Y LETRA**, que comprende el pago de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, séptimo día, días festivos, cuando los laboró, así como cualquier otra prestación que se pudiera adeudar, **MAS UNA GRATIFICACIÓN ADICIONAL**, que será entregada ante esta Autoridad y en el local de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito federal en **NUMERO DE EXHIBICIONES**, exhibiciones, que serán cubiertas de la siguiente forma, **FECHA Y HORA DE LOS PAGOS ACORDADOS**.

CUARTA.- El trabajador compareciente, manifiesta que esta totalmente de acuerdo con la cantidad, fecha y lugar de pago a que se alude en la cláusula anterior del presente convenio, sin existir dolo, mala fe o engaño de ninguna naturaleza por lo que es su libre decisión aceptarlo y una vez que se de cabal cumplimiento al mismo, ratificará su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo y extenderá el más amplio y valedero finiquito que derecho corresponda a favor de la parte patronal o quien legalmente represente sus intereses.

QUINTA.- Para el caso de que la “**PARTE PATRONAL**”, incumpla con lo pactado en la cláusula tercer de este convenio, se obliga cubrir por concepto de pena convencional, la cantidad de \$ _____ por cada día que transcurra hasta la fecha en que de total cumplimiento al convenio, más el pago de la cantidad que hubiera omitido cubrir al trabajador.

SEXTA.- En caso de que la “**PARTE TRABAJADORA**”, no se presente en el lugar, día y hora convenidos para dar cumplimiento al presente convenio no surtirá efectos el contenido de la cláusula anterior.

SÉPTIMA.- Ambas partes convienen en que una vez que se cumplimente en sus términos el presente convenio, se otorgaran el más amplio finiquito que en derecho corresponda y no se reservarán acción o derecho que ejercitar la una contra de la otra, ni laboral, civil o penal, ni de cualquier otra índole. Asimismo se desistirán de cualquier acción que hubieren intentado la una contra la otra.

OCTAVA.- Ambas Partes se obligan a estar y pasar por el presente convenio como si se tratara de un laudo ejecutoriado.

****CLÁUSULA ADICIONAL****

ACUERDO: Téngase por presentados a los Comparecientes, reconocida la personalidad con que se ostentan, se aprueba en sus términos el convenio, por no contener cláusula contraria a la moral, al derecho y a las buenas costumbres, Una vez que se cumplimente cabalmente el presente convenio, se procederá conforme a derecho.- Se ordena la expedición de un ejemplar para cada una de las partes y otra para el archivo de esta Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, dándose por terminado el presente convenio, siendo las **HORAS** del día de la fecha, firmando al margen y al calce las partes que intervienen. **CONSTE.**-----

PARTE TRABAJADORA

PARTE PATRONAL

SUBPROCURADOR (A)

PROCURADOR AUXILIAR