

879309

47
24.

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 879309



"LOS CONVENIOS INDIVIDUALES OBRERO -
PATRONALES, APROBADOS Y SANCIONADOS
POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA :

Nicolás Alejandro Solís Zenteno

Asesor: LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

Celaya, Gto.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**EL PRESENTE TRABAJO ESTA DEDICADO CON TODO MI AGRADECIMIENTO
Y TODO MI CORAZON A:**

A MIS PADRES. LEONARDO Y FELICITAS.

**A QUIENES DEBO LO QUE SOY, SIENDO ESTE UN TRIBUTO A LA
DIFICIL TAREA QUE HAN REALIZADO POR ORIENTARME Y EDUCARME.**

A TODOS MIS HERMANOS.

**POR TODOS LOS BUENOS MOMENTOS Y EL APOYO QUE SIEMPRE ME
HAN BRINDADO.**

A ADRIANA MARTINEZ RAMIREZ.

**QUIEN CON SU GRANDEZA GENEROSA DE MUJER VALIENTE Y
EXCEPCIONAL ME HA BRINDADO INCONDICIONALMENTE SU APOYO EN LOS
MOMENTOS MAS DIFICILES DE MI VIDA.**

AL LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA. (ASESOR DE TESIS).

**A QUIEN AGRADEZCO LA INVALUABLE AYUDA QUE ME HA BRINDADO
EN LA REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO.**

**A LA UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE, ASI COMO A TODOS MIS
MAESTROS.**

CUYO NOMBRE Y ENSEÑANZA SIEMPRE LLEVARE MUY EN ALTO.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS.

LIC. ARMANDO ZUÑIGA Y SU DISTINGUIDA ESPOSA SILVIA

LIC. CARLOS MORADO GARCIA Y ESPOSA JUANA CECILIA.

**Y A TODOS LOS DEMAS, CON QUIENES CON SU APOYO SIEMPRE HE
CONTADO.**

PERO SOBRE TODO

A DIOS.

**YA QUE GRACIAS A EL, TODO ES POSIBLE SIGUIENDO SU CAMINO
Y ENSEÑANZA.**

INDICE

PAG.

INTRODUCCION.

CAPITULO I DE LAS RELACIONES LABORALES SUMARIO

1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.	4
1.2. CONCEPTO DE PATRON.	10
1.3. NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	16
1.4. EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES.	20

CAPITULO II DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO. SUMARIO

2.1. DEFINICION Y COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO.	28
2.2. CLASIFICACION DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	31
A). JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION.	31
B). JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.	32
C). JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	33
D). JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	36

CAPITULO III DE LAS EXPECTATIVAS DE DERECHO Y DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS. SUMARIO

3.1. GENERALIDADES.	40
3.2. DEFINICION DE EXPECTATIVA DE DERECHO.	41
3.3. DEFINICION DE DERECHO ADQUIRIDO.	43
3.4. COMENTARIO PERSONAL.	44

C A P I T U L O I V
DE LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL.
S U M A R I O

4.1. DEFINICION DEL TERMINO CONVENIO.	48
4.2. ANALISIS DEL ART. 33 DE LA L.F.T.	51
4.3. DE LA ETAPA CONCILIATORIA A QUE SE REFIERE EL ART. 876 DE LA L.F.T. COMO UNA ALTERNATIVA EN EL DERECHO PROCESAL, PARA QUE LAS PARTES LLEGUEN A LA CONSECUION DE UN CONVENIO.	60
4.4. CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL PORQUE EL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL NO CONSTITUYE UN LAUDO Y CONSECUENTEMENTE NO SE LE PUEDE ATRIBUIR EL CARACTER DE COSA JUZGADA.	66

C A P I T U L O V
DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.
S U M A R I O

5.1. CLASIFICACION DE LAS RESOLUCIONES LABORALES DE ACUERDO AL ART. 837 DE LA L.F.T.	73
5.2. ACUERDOS.	75
5.3. AUTO INCIDENTAL O RESOLUCION INTERLOCUTORIA.	76
5.4. LAUDO.	76

C A P I T U L O V I
DE LAS FORMAS DE IMPUGNACION EN MATERIA LABORAL.
S U M A R I O

6.1. GENERALIDADES.	80
6.2. LA REGULACION DEL PROCEDIMIENTO.	84
6.3. LA NULIDAD DE ACTUACIONES.	86
6.4. LA REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION.	89
6.5. LA RECLAMACION EN CONTRA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.	92
6.6. EL JUICIO DE AMPARO, COMO EL UNICO MEDIO ESTABLECIDO DE NUESTRO DERECHO PARA IMPUGNAR UN CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL.	96
A). CONCEPTO GENERICO DEL JUICIO DE AMPARO.	98
B). OBJETO Y FINALIDAD QUE SE PERSIGUE CON LA INTERPOSICION DEL JUICIO DE AMPARO.	99

C A P I T U L O V I I

CONCLUSIONES.	102
---------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	108
---------------	-----

INTRODUCCION.

Desde los inicios en el Derecho del Trabajo, o también denominado Derecho Laboral, se han estudiado las múltiples controversias que surgen con motivo de la relación de trabajo y las posibles formas de darles solución a tales conflictos. Precisamente, una de las formas establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo para solucionar los conflictos originados como consecuencia de las relaciones laborales entre los trabajadores y sus patronos, es mediante la celebración de convenios individuales obrero-patronales, en donde se contendrá el acuerdo económico a que hayan llegado, ya sea que estos convenios los lleven a cabo siguiendo las normas establecidas para los procedimientos paraprocesales o voluntarios; es decir, convenios laborales fuera de juicio, o bien, que el convenio sea el resultado de un arreglo entre las partes, ya dentro del proceso laboral, tomando en cuenta que para ambos casos, lo establecido por el Art. 33 de la propia Ley Laboral, en donde entre otras cosas, se señala que para que un convenio laboral de esta naturaleza sea válido, no deberá contener renuncia alguna de derechos por parte del trabajador, y que además debe ser ratificado por las partes, revisado por el personal de las Juntas, y si en un momento determinado es aprobado, lo sancionarán y le otorgarán los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dando de esta manera por terminado el conflicto de que se trate.

Más sin embargo, la realidad es que en la práctica que se da en los tribunales laborales, la mayoría de estos convenios no contienen la totalidad absoluta de los derechos y demás prestaciones legales a que en un momento determinado tendría derecho un trabajador por concepto de indemnización, y es que en las Juntas, al revisar y posteriormente sancionar el convenio, no indagan a fondo los antecedentes que motivaron el arreglo, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades, y en ese sentido, no se le puede atribuir el carácter de Cosa Juzgada al convenio de referencia, tal y como lo establece una Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De tal suerte, existen muchos elementos en estos convenios para en un momento determinado, impugnarlos y dejarlos sin efectos, no obstante que hayan sido sancionados por la Junta Competente, y ante la inseguridad jurídica de estos convenios y la posibilidad de que este convenio pueda ser impugnado a través de un juicio de amparo y consecuentemente dejarlo sin efecto, se desvirtúa la finalidad del mismo y el ánimo del legislador, traducido en el espíritu siempre conciliador contenido en todo momento en el derecho laboral y necesario por el personal que integran los tribunales laborales, ya que otra ventaja de terminar con un conflicto laboral mediante la celebración de un convenio entre las partes, es disminuir la carga de trabajo a las propias Juntas.

C A P I T U L O I
DE LAS RELACIONES LABORALES
S U M A R I O

- 1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.
- 1.2. CONCEPTO DE PATRON.
- 1.3. NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUA-
LES DE TRABAJO.
- 1.4. EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES.

C A P I T U L O I
DE LAS RELACIONES LABORALES.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Para dar comienzo a este capítulo, en primer término se tratará de establecer de manera clara el concepto de "trabajador" como uno de los sujetos de la relación laboral, de una forma general, es decir, que para los propósitos del presente trabajo de investigación, no es relevante profundizar en el estudio de las diversas categorías de los trabajadores que existen, incluso que se encuentran contempladas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Doctrina Laboral, como podría ser el caso de los denominados "trabajadores de confianza", por mencionar un ejemplo de varios que al respecto existen, en cambio, sí es importante precisar lo que se entiende por trabajador, en virtud de que lo que se intenta es únicamente establecer que dentro de una relación individual obrero-patronal, desde el inicio de ésta y en el tiempo que dure hasta su extinción, surgen una serie de derechos y obligaciones jurídico-laborales, con motivo precisamente de dicha relación para ambas partes, es decir, tanto para el trabajador como para el patrón, y que pueden dar lugar a una serie de controversias laborales con motivo de la extinción de la relación laboral, situación que se analizará más adelante, de tal suerte que se empezará por transcribir de forma textual la definición que del trabajador contiene la Ley Federal del trabajo en su Art. 8.

Art. 8.

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 trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.⁽¹⁾

A nuestro juicio, esta definición contenida en la Ley Laboral, es práctica para los fines que se persiguen en el presente trabajo de investigación, ya que a través de su análisis, se desprende la afirmación de que el trabajador es aquella persona física que presta a otra, ya sea, persona física o moral, un trabajo personal subordinado, estableciendo así la relación jurídico-laboral que nace entre el patrón y el trabajador con motivo precisamente de la prestación de este servicio. Así mismo y en relación con el concepto que nos ocupa, se dará la opinión del tratadista de derecho laboral Baltazar Cavazos, que al efecto señala: "Al referirse al concepto de trabajador, se está haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos "trabajadores" que nunca han laborado y también hay muchos otros que, sin ser considerados propiamente como tales, han trabajado toda su vida.

(1) Ley Federal del trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1989, Pág. 26.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quién "pertenezca a la clase trabajadora".

Néstor de Buen no da ningún concepto de trabajador, manifestando únicamente, que la definición legal "tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución de más técnico de "persona jurídica".

En el Artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que menciona y previene que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

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

Los elementos que se desprenden de este concepto son: Decido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

La dirección y la dependencia a que se refería la Ley de 1993, sólo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues

ésta puede darse sin aquéllos.

Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica y otros más en que, a pesar de que no se dé la dependencia económica, sí se da la relación de trabajo. El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

El artículo 3o. de la Ley de 1931 determinaba que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho concepto fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una exactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Esto era falso, porque afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de

ambos géneros", y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

Por lo demás, el término empleado se considera exactamente igual para los efectos de la Ley Laboral, que al término de trabajador.

Con la nueva Ley, el trabajador es "de planta" desde el momento en que empieza a prestar sus servicios a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

El trabajador "temporal" es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado. El trabajador de "temporada" es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta. El trabajador llamado "eventual" no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente" sino aquel que presta dichos servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Ejemplo: En una fábrica textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

A los policías bancarios no se les considera como trabajadores, en virtud de que sus nombramientos son expedidos por una autoridad; sin embargo, sí se utiliza a un policía de esta clase como chofer, puede tener el carácter de trabajador por este concepto, y seguir siendo además policía bancario.

Jurisprudencia XXXVII, 5a. parte, pág. 60 y LXXX, 5a. parte, pág. 29 y LXXXII, 5a. parte, pág. 29 (veáse anp. dir. 9512/67 del Banco de Comercio, S. A.).

Los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integrante de la empresa, y que éstos no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tiene el carácter de patronos. (Tesis de Jurisprudencia 511, Seminario de 1954).⁽²⁾

Para los fines del presente trabajo de investigación, ha quedado precisado el concepto genérico de trabajador, y en este orden de ideas; se tratará de dar en el siguiente subtítulo el concepto de patrón, que es el otro sujeto de la relación laboral.

⁽²⁾ Baltasar Cavazos Flores, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, S.A., México, D.F. 1992, Págs. 81 y 82.

1.2. CONCEPTO DE PATRON.

Al referirnos en el presente subtítulo, se tratará de precisar el concepto de "patrón", como otro de los sujetos de la relación laboral; de igual forma se hará en su aspecto general, como se hizo en el anterior subtítulo al referirse al concepto de trabajador, en atención a que lo que interesa no es profundizar en el análisis de las calidades y categorías que al respecto existan acerca de la figura del patrón, como podría ser el caso de los denominados "representantes del patrón", o cualquier otra figura jurídica de esa naturaleza que se relacione directa o indirectamente con el término de patrón, con la excepción del concepto de "empresa", que se analizará más adelante, y si en cambio, se cree indispensable establecer de forma genérica el concepto de patrón, para efectos de precisar que en la relación jurídico-laboral que existe precisamente en una relación laboral entre el trabajador y el patrón, nacen con motivo de ésta, una serie de derechos y obligaciones para ambos, que como ya se ha dicho con anterioridad, puede en un momento determinado ser materia de controversias de tipo laboral, incluso hasta el grado de llevar el conflicto a los tribunales laborales; pero, en virtud de que lo que se pretende es precisar el concepto de patrón, en primer término y para apoyar el estudio del concepto que nos ocupa, se transcribe textualmente el Art. 10o. de la Ley Federal del Trabajo, por ser el que contiene la definición legal de lo que se denomina patrón.

Art. 10.

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

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos".⁽³⁾

En el caso del segundo párrafo del artículo anteriormente mencionado, prevé la posibilidad de que un trabajador pueda utilizar los servicios de otros trabajadores; quien resulte beneficiario, esto es, patrón de uno, lo será de los demás.

Tratándose del concepto de patrón, señala Baltazar Cavazos Flores: "De acuerdo con el Art. 10 de la Ley Laboral, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Krotoschin indica que el patrón es la persona "física o jurídica" que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios.

⁽³⁾ Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F., 1989. Pág. 28.

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".

Recientemente, el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia.

Sánchez Alvarado dice que el patrón es "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene que tener algo de intelectual. Por lo demás, el trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, bastándose únicamente con que se le identifique para que pueda ser demandado (Amparo directo No. 142/54, promovido por Victoria Hernández).

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la

empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto se obligan en sus relaciones con los trabajadores".⁽⁴⁾

Así mismo y en relación con el análisis del concepto que nos ocupa, a continuación se da la opinión de Alberto Briceño Ruíz, que al efecto señala: "De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón ó empresario a aquella parte que, en la relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer el contrato de trabajo".

La ley vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra "utilizar". Este término traduce la idea de usar con beneficio lo que permitiría entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reporte; interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. "Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el

(4) Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, S.A. México, D.F., 1982. Pág. 83.

lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa."⁽⁵⁾

También, a nuestro juicio, se cree necesario establecer el concepto de "empresa", en los términos en que la define nuestra Ley Laboral, ya que está vinculada de manera directa al concepto de patrón, por aquello de que un patrón puede ser tanto una persona física como una persona moral, según desprende del primer párrafo del Art. 10 de la Ley de la materia. De tal suerte que se debe precisar cuál es la relación que guardan entre sí ambos conceptos, y al efecto señala Briceño Ruiz: "Con frecuencia se confunde el patrón con la empresa, a pesar de tratarse de dos conceptos diversos.

El Art. 16, señala con un criterio eminentemente económico, que empresa es la unidad de producción o distribución de bienes o servicios. Esta definición, es nueva en nuestra legislación y representa poca utilidad en la relación obrero-patronal.

Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios

⁽⁵⁾ Alberto Briseño Rupiz. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Marla, S.A. de C.V. México, D.F., 1990. Pág. 155.

o elaboración de bienes; entendiéndose así, el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo. La Ley menciona al establecimiento como una unidad técnica que en forma de sucursal, agencia u otro semejante, es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa. Para esta materia sólo interesa que dicho establecimiento es una extensión del centro de trabajo y esto explica por qué quién labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos.

Patrón, no es empresa. No es válido decir que la empresa ha contratado, la empresa ha despedido, la empresa adeuda, la empresa se ha obligado; esto equivale a decir que el centro de trabajo que comprende a trabajadores y al patrón, ha efectuado alguno de sus actos".⁽⁶⁾

De todo lo anteriormente establecido, se puede concluir que, efectivamente el patrón considerado como sujeto de la relación laboral, será toda persona física o moral que utiliza los servicios y se beneficia de éstos, de uno o varios trabajadores, asimismo, se está de acuerdo con Alberto Briceño Ruíz, en el sentido de que la empresa y el patrón son dos conceptos distintos, pero que guardan una íntima relación, en virtud de la estrecha relación que tienen ambos con el trabajador.

(6) Ibidem. Pág. 162

1.3. NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

El Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que 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, así mismo, dicho precepto también nos indica que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, y en su parte final, concluye dicho artículo, afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato de trabajo celebrado producen los mismos efectos.

Se puede argumentar que en el primer párrafo de tal artículo, se encuentra la definición de lo que se conoce como "relación laboral" entre un trabajador y el patrón; en el segundo párrafo de este mismo artículo se desprende la definición legal de lo que es el contrato individual de trabajo; como se puede observar en ambos casos, se establece como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario como consecuencia de la prestación de ese servicio. De tal suerte, se dice que la relación tiene su origen o nace en el preciso momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios de forma personal subordinada mediante el pago de un salario al que recibe la prestación o

se ve beneficiado con esos servicios, exista contrato de trabajo o no, ya que entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe, se presume la existencia de la relación laboral y la falta de contrato escrito, en materia laboral, es siempre imputable al patrón.

Así mismo, al hacer referencia al nacimiento de la relación de trabajo; también se hará mención de la duración de ésta y de acuerdo con lo establecido por el Art. 35 de la Ley en materia, estas relaciones laborales pueden ser para obra o tiempo determinado ó por tiempo indeterminado y a falta de estipulación expresa la relación de trabajo, será por tiempo indeterminado.

En relación con el nacimiento y duración de las relaciones laborales, señala Baltazar Cavazos Flores: "La relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios y su duración de acuerdo con el Art. 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa. Desde luego, las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si vencido el término que se hubiere fijado, sub-

siste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe de precisarse el mismo, la fecha probable de entrega, etc.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas: Ejemplo. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos. Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes; además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo calculan de antemano todas las consecuencias e inclusive, se trasladan a otros lugares, por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se le causen si son despedidos injustificadamente. Ejemplo. El ingeniero minero

que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiado en un largo contrato por tiempo fijo.

El Art. 40 de la legislación laboral previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Se piensa que dicha disposición está equivocada, ya que interpretándola a contrario sensu, se tendría que concluir que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios por menos de un año; lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar ni por un minuto, sin su pleno consentimiento".⁽¹⁾

En cuanto a lo referente, a los llamados contratos de prueba, se está de acuerdo en lo comentado por Alberto y Jorge Trueba, en el sentido de que dichos contratos carecen de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho de ejercitar las acciones correspondientes.

(1) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, S.A. México, D.F., 1982 Págs. 113-114.

1.4. EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Al hablar en el presente subtítulo de la extinción de las relaciones de trabajo entre un trabajador y un patrón, se precisará antes que otra cosa lo que se entiende por extinción, y se dice que significa "cese o que se acabe del todo una cosa", y en este caso, es la cesación o el fin de la relación laboral, que para fines prácticos significa lo mismo, y al referirnos a la forma de como se pueden extinguir esas relaciones, lo haremos de acuerdo a las formas establecidas en nuestra legislación laboral, es decir, se hará referencia a la rescisión por causa del trabajador (Art. 47), a la rescisión de la relación de trabajo por causas del patrón (Art. 51) y por último se hará referencia a la terminación de las relaciones laborales establecidas en el Art. 53 de la Ley en la materia, y en este orden de ideas y de acuerdo con el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

- I. Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus fami-

liares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enmuerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas ó a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción sucrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador,

y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

De igual forma se comenta lo señalado por Baltazar Cavazos en relación con la rescisión de las relaciones laborales: "la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos por incumplimiento de cualquiera de las partes.

Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.

El trabajador que solicite la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización de 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicios y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo.

El trabajador que pretenda rescindir su contrato deberá hacerlo en el término de un mes, ya que en caso contrario su acción prescribe, de conformidad con lo previsto por el Art.

517 Fracc. II de la Ley Laboral".⁽⁸⁾

También, como ya quedó establecido, nos referiremos de manera general y específica a las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, es decir, causas imputables para el patrón, atendiendo a lo establecido por el Art. 51 de nuestra legislación laboral y que básicamente son las siguientes:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probabilidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamiento u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la Fracc. anterior, si son de tal manera graves que hagan imposibles el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

⁽⁸⁾ Ibidem. Pág. 120.

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las Fracc. anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Y para concluir con este capítulo, se hace referencia a la terminación de las relaciones laborales, entendiéndose que dicha terminación procede cuando no hay sujeto al que imputar la causa, es decir, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción laboral, y en este caso los supuestos de terminación son básicamente los establecidos en el Art. 53 de la Ley Laboral, que son los siguientes:

- I. El mútuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.

- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Arts. 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el Art. 434.

Habría que precisar que las cuatro primeras fracciones del artículo anteriormente mencionado, se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, que es el caso que nos ocupa, y la fracción quinta del mismo artículo, se refiere básicamente a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, las cuales como ya ha quedado precisado, se encuentran establecidas en el Art. 343 de la Ley en la materia.

Se trata pues, de precisar cuáles son las causas de la extinción de la relación de trabajo y a nuestro juicio, han quedado establecidas de manera general y de acuerdo a la clasificación que de ellas hace la Ley Federal del Trabajo en atención a que el propósito del presente trabajo de investigación no es profundizar en el estudio de las mismas, sino únicamente mencionarlas como apoyo para los fines del mismo.

C A P I T U L O I I I

DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO.

S U M A R I O

- 2.1. DEFINICION Y COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS
AUTORIDADES DE TRABAJO.**
- 2.2. CLASIFICACION DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.**
 - A). JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION.**
 - B). JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.**
 - C). JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**
 - D). JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

C A P I T U L O I I

DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO.

2.1. DEFINICION Y COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

En el presente capítulo se tratará de precisar cuáles son las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, contempladas en la Ley Federal del Trabajo y que a nuestro juicio, tienen relación con el tema de la presente investigación, con objeto de establecer que dichas autoridades son en un momento determinado las competentes para conocer y resolver de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, y que dependiendo de la naturaleza del conflicto, así como de la rama o industria de que se trate, será del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación, de la Junta Local de Conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje según sea el caso, de tal suerte que a nuestro entender, es necesario en primer término dar la definición de las autoridades del trabajo:

"Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades administrativas, las mencionadas en la fracción I al VI del Art. 523 de la Ley Federal del trabajo; las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades; las Juntas son autoridades

jurisdiccionales; y el jurado de responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes de capital y trabajo".

Al hacer referencia a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, se puede decir que en general la competencia de las Juntas Federales es expresa y lo que no se establece en favor de éstas corresponde a las Juntas Locales. Así, con fundamento en la Fracc. XXXI del Apartado A del Art. 123 Constitucional, el Art. 527 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- a). La industria y de hidrocarburos.
- b). La industria petroquímica.
- c). Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, asfo como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- d). La industria eléctrica.
- e). La industria textil.
- f). La industria cinematográfica.
- g). La industria hulera.
- h). La industria del cemento.
- i). La industria azucarera.
- j). La industria de fabricación y ensamble de vehículos auto-

motrices.

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

En los casos no previstos dentro de la clasificación anteriormente mencionada, y de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 529 de la Legislación Laboral, la aplicación de las nor-

mas de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados de la Federación.

2.2. CLASIFICACION DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

a). Junta Federal de conciliación.

Están integradas con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección será por los trabajadores libres (Art. 593 L.F.T.).

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental. (Art. 592 L.F.T.).

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

1. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los

trabajadores y los patrones, procurando al regim conciliatorio de los conflictos de trabajo.

2. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
3. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Terminada la recepción de las pruebas la junta remitirá el expediente a la Federal de Conciliación y Arbitraje.
4. Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón, remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
5. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.
6. Las demás que les confieren las leyes (Art. 591 de la ley citada).

b). Juntas Locales de Conciliación.

Dispone el Art. 601 de la Ley Federal del Trabajo que en los Estados funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine

el gobernador. No funcionarán las Juntas Locales de Conciliación en Municipios o zonas económicas que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

c). Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

La Junta funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria o de otras actividades. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (Art. 606 L.F.T.).

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la Capital de

la República quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiente al conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 606 L.F.T.). El pleno se integrará con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones (Art. 607 L.F.T.).

Cuando el conflicto afecte a dos o más ramas o actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (Art. 608 L.F.T.).

Las Juntas especiales se integran con:

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

El representante de la Junta es nombrado por el Presiden-

te de la República (Art. 612 de la misma ley).

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

1. Expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
2. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las otras actividades representadas en la Junta.
3. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.
4. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
5. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.
6. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas y
7. Las demás que se le confieran las leyes (Art. 614 de la ley en la materia).

En general, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflic-

tos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas (salvo en conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario). Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

1. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
2. Practicar la investigación y dictar las resoluciones relativas a la determinación de las personas que tienen derecho a la indemnización de los casos de muerte por riesgo de trabajo.
3. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
4. Recibir en depósitos los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.
5. Las demás que le confieren las leyes, (Art. 604 y 616 L.F.T.).

d). Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, y en general, la integración y el funcionamiento de estas Juntas Locales se rige por lo dispuesto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (Art. 621 y 623 de la L.F.T.).

También y para concluir, se cree necesario hacer mención de lo que es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que se encuentra íntimamente ligado a los tribunales laborales y a las relaciones de trabajo en forma general, así como es necesario destacar la importante función que desempeña esta institución, de tal suerte que diremos que tiene las siguientes funciones:

1. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo.
2. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y
3. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas (Art. 530 L.F.T.).

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 inte-

reses 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 (Art. 531 de la misma ley).

Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos (Art. 534 de la Ley citada).

Es evidente que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo que tiene la función de tutelar los derechos de los trabajadores, por considerárseles frente a sus patrones como merecedores de una protección legal especial.

A nuestro juicio, han quedado precisadas cuáles son las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, y son las que hemos mencionado en el presente capítulo.

C A P I T U L O I I I
DE LAS EXPECTATIVAS DE DERECHO Y
DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.

S U M A R I O

- 3.1. GENERALIDADES.
- 3.2. DEFINICION DE EXPECTATIVA DE DERECHO.
- 3.3. DEFINICION DE DERECHO ADQUIRIDO.
- 3.4. COMENTARIO PERSONAL.

C A P I T U L O I I I

DE LAS EXPECTATIVAS DE DERECHO Y DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.

3.1. GENERALIDADES.

Hasta el momento, en el presente trabajo de investigación se han precisado aspectos generales de la relación laboral y de las autoridades del trabajo, ésto, en relación con los derechos y obligaciones que adquieren los sujetos de la relación laboral con motivo del nacimiento y extinción de la relación de trabajo, que pueden dar lugar a múltiples controversias, que como también ya quedó establecido, dichas controversias son competencia de las autoridades del trabajo mencionadas en el capítulo anterior, las cuales conocerán y resolverán dependiendo de su naturaleza, así como de la industria o rama de que se trate, ahora bien, independientemente de las diversas acciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo para que las partes solucionen el conflicto laboral de que se trate, nos interesa precisar una en particular, que es la solución de los conflictos laborales a través de la figura jurídica de los "convenios", de los cuales se hablará más adelante, pero por el momento se tratará de precisar solamente la problemática que existe en determinar, para los efectos de estos convenios, lo que son las simples expectativas de derecho, y lo que son los derechos adquiridos, en virtud de que es requisito indispensable para la celebración de estos convenios, que no contengan renuncia de derechos por parte del trabajador, y la

Junta está obligada a velar en todo momento por ello, independientemente de que sean convenios dentro o fuera de juicio, pero como a nuestro juicio, estos derechos o prestaciones del trabajador que en un momento determinado contienen los referidos convenios, no son derechos reconocidos procesalmente mientras no tengan el reconocimiento judicial hecho por la autoridad, necesario para otorgarles absoluta seguridad y si en cambio son, en ese momento, simples expectativas de derecho, no obstante el análisis que de los multicitados convenios haga la Junta que corresponda, y el análisis que haga la Junta, es todavía posible cuando el convenio deriva de proceso laboral, donde las partes han hecho ya, un planteamiento de litis, inclusive pueden haber aportado pruebas, pero, es sumamente difícil cuando se trata de los convenios fuera de juicio, donde los comparecientes se limitan a expresar que por convenir a sus intereses optan por realizar ese convenio y en estos casos no es fácil indagar los antecedentes que motivaron la consecución del referido convenio.

3.2. EXPECTATIVAS DE DERECHO. (DEFINICION).

Para precisar bien el significado de expectativas de derecho, se dan algunas definiciones que al respecto existen.

EXPECTATIVA.

Expectativa es la esperanza de un derecho suspensivo con-

dicional, adquirida por un título jurídico ajeno, es decir, proveniente de la ley o de un tercero o de un testamento de un contrato. Para entender la expectativa es menester deslindarla de cinco figuras jurídicas colaterales que dan asa a confusiones: El derecho adquirido, el derecho facultativo, el derecho condicional, el derecho eventual y el simple derecho (pero se hará mención únicamente en lo que se refiere a los derechos adquiridos).

La expectativa es una esperanza, pero no como la virtud teologal de los católicos ni como la que nos acompaña en el curso del periplo vital, ni tampoco como la que abrigan las partes en los contratos aleatorios, pues en estos últimos casos el álea es precisamente el objeto de la contraprestación.

DERECHO ADQUIRIDO.

La teoría de los derechos adquiridos enunciada primero por Merlin, ha sido combatida desde el siglo pasado hasta el presente por la mayoría de los autores, tanto europeos como americanos, a pesar de lo cual sigue vigente en el derecho universal.

Baudry Lacantinerie y Houques-Fourcade escriben: "Según nosotros, por derecho adquirido es necesario entender las facultades regularmente ejercidas y por expectativas o intereses

que no lo habían sido todavía en el momento del cambio sobreviviente de la legislación". (T. 1. No. 134, ed. 1907).

Gierke define: "Deben ser considerados como derechos adquiridos los derechos que pertenecen a sus sujetos en virtud de un título especial de adquisición".⁽⁹⁾

3.3. DEFINICION DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.

De igual manera se da a continuación una definición del tema que nos ocupa, a fin de estar en posibilidades de precisar su significado.

"DERECHOS ADQUIRIDOS".

Bonnecase explica con claridad la naturaleza jurídica de los derechos adquiridos. Dice: "La doctrina tradicional o clásica sobre la no retroactividad de las leyes, consiste en distinguir, por una parte, los derechos adquiridos, y por otra, las expectativas. Es retroactiva la ley nueva que viola los derechos adquiridos; no lo es, al contrario, la que sólo destruye o modifica las simples "expectativas".

Más adelante sigue... Con el nombre de derechos la ley nos reconoce aptitudes, nos da facultades respecto de las cuales nos deja en libertad para usar o no usar de ellas. En tanto que no lo hemos utilizado, tenemos un derecho, si se

⁽⁹⁾ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo, XI, Ed. Ancalo, S.A., Buenos Aires, 1974. Pág. 606

quiera, en el sentido de que solamente nos encontramos en aptitudes de adquirirlos, de acuerdo con ciertos modos determinados. Pero sólo adquirimos el derecho cuando hemos usado de esos modos y nuestra aptitud se ha manifestado de hecho por el acto necesario para su utilización. El ejercicio de la facultad legal, que en cierto modo se ha materializado en el acto, traducido exteriormente por él, es constitutivo del derecho adquirido y este derecho nos pertenece en los futuro al grado de que ninguna ley nueva no pueda arrebatárnoslo sin dejar de ser retroactiva". (Précis Droit Civil-1 párrafo 143 y 144).

De la exposición anterior se infiere que el derecho adquirido se diferencia de la simple expectativa como la potencia del acto. El derecho adquirido ha entrado en el patrimonio del titular de mismo porque éste ha realizado los actos que conforme a la norma jurídica deben realizarse, para que nazca el derecho. Por lo contrario, tratándose de una mera expectativa hay la posibilidad de realizar actos, pero no se han realizado todavía".⁽¹⁰⁾

3.4. COMENTARIO PERSONAL.

De las definiciones mencionadas con anterioridad, se puede concluir, en primer término, que las expectativas de derecho son básicamente esperanzas de obtener en un futuro el reconocimiento de ese derecho, para que en un momento determina-

⁽¹⁰⁾ Diccionario del Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1981. Págs 247 y 248.

do, nada ni nadie, incluyendo la misma ley, nos pudiera quitar, pero en tanto no se cumplan las formalidades necesarias requeridas para obtener ese reconocimiento, quedará en sólo una simple expectativa de derecho, sin perjuicio de que ahí está, es decir, que el titular de esa expectativa tiene la posibilidad de obtener el reconocimiento en cualquier tiempo y elevarlo a la categoría de derecho adquirido, se puede decir, que es aquél derecho que ha obtenido el reconocimiento necesario a través de haber cumplido con las formalidades necesarias para su obtención y esto se traduce a su vez en la cualidad que ese derecho obtiene, en el sentido de que nada ni nadie nos lo podrá arrebatar, incluso la misma ley, ya que si así fuera, sería el caso de la aplicación de una ley retroactiva, situación que en nuestro derecho no está permitido, de tal suerte, que se puede concluir para los efectos del presente trabajo de investigación, que los derechos que se contiene en un convenio individual obrero-patronal por parte del trabajador a nuestro juicio no son derechos adquiridos, en virtud de que no han obtenido la calificación jurídico-procesal necesaria a nuestro entender, para que el titular de ese derecho, en este caso el trabajador, tenga la absoluta seguridad de que lo que recibe por concepto de indemnización y que contiene dicho convenio, es en un momento determinado exactamente lo que le corresponde conforme a derecho. Ahora bien, como ya se ha precisado y que se analizará adelante, las Juntas tienen la obligación de analizar los convenios laborales que se le presente,

protegiendo los intereses de los trabajadores, sobre todo revisando que no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador, pero a nuestro juicio, la Junta no cuenta con todos los elementos necesarios y antecedentes para precisar con absoluta seguridad que en los referidos convenios, se indemnizará al trabajador con todas y cada una de las prestaciones y derechos que en un momento determinando le pudieran corresponder a cada trabajador con motivo de la relación laboral, ya que a nuestro parecer, la única forma de que el trabajador reciba su indemnización conforme a derecho y apegado en estricto sentido a lo establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, sería a través de un laudo; es decir, a través de un proceso laboral, en donde desde luego existe la posibilidad por parte de la Junta de allegarse de los medios y elementos necesarios e indispensables, para tal efecto, así como también los medios que aporten las partes en conflicto invocando su derecho, pero por supuesto no es el caso de los convenios laborales, y agregando a esta situación el criterio contenido en la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que dichos convenios laborales no constituyen de ninguna manera la "Cosa juzgada" (jurisprudencia que se analizará en el capítulo siguiente), estamos en condiciones de opinar que estos convenios de referencia no tiene una seguridad jurídica de que quedarán firmes e irrecursibles, situación que tratamos de demostrar en el presente trabajo de investigación.

C A P I T U L O I V
DE LOS CONVENIOS EN MATERIA
LABORAL.
S U M A R I O

- 4.1. DEFINICION DEL TERMINO CONVENIO.
- 4.2. ANALISIS DEL ART. 33 DE LA L.F.T.
- 4.3. DE LA ETAPA CONCILIATORIA A QUE SE REFIERE EL ART. 876 DE LA L.F.T. COMO UNA ALTERNATIVA EN EL DERECHO PROCESAL, PARA QUE LAS PARTES LLEGUEN A LA CONSECU-CION DE UN CONVENIO.
- 4.4. CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL PORQUE EL CON-VENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL NO CONSTITUYE UN LAUDO Y CONSECUEMENTE NO SE LE PUEDE ATRIBUIR EL CARACTER DE COSA JUZGADA.

CAPITULO IV
DE LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL.

4.1. DEFINICION DEL TERMINO CONVENIO.

Una de las formas establecidas en la Ley Federal del Trabajo para solucionar los conflictos derivados de la terminación de la relación laboral entre el trabajador y el patrón, es a través de la figura jurídica de "los convenios", que a título individual celebren las partes, ya sea que éstos los celebren en lo que se podría denominar como convenios fuera de juicio, apegados a lo establecido por el Art. 33 de la misma Ley Laboral en mención, o sea en la etapa de conciliación, o bien, en cualquier etapa del proceso, si es que las partes llegaren a un acuerdo y decidieran no esperar al pronunciamiento del Judio. Pero a nuestro juicio y atendiendo a la importancia del tema de estudio que nos ocupa, se cree necesario señalar en primer término, la definición de lo que es un convenio, para que a partir de este concepto, se esté en condiciones de tratar el estudio de manera concreta de los convenios en materia laboral, y en este orden de ideas, se transcribe algunas definiciones que al respecto existen, como es el caso de las definiciones que de convenio dan, tanto el Código Civil del Distrito Federal, como el Código Civil para el Estado de Guanajuato, así como algunas opiniones de diversos tratadistas.

En primer término, tenemos lo señalado en el Código Civil para el Distrito Federal, que dispone en su Art. 1792, que: "Convenio es el acuerdo de dos a más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".⁽¹¹⁾

A continuación, se señala lo establecido por el Art. 1279 del Código Civil vigente para el Estado de Guanajuato, que al referirse a los convenios, lo define de esta manera: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".⁽¹²⁾

Al respecto Borja Soriano señala: "El contrato o convenio es un acuerdo de dos o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando, las partes puede tener por fin, sea crear una relación de derecho; crear o transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación pre-existente; sea en fin extinguirla".⁽¹³⁾

(11) Código Civil Federal. Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1990 Pág.

(12) Código Civil Federal para el Estado de Guanajuato, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1992 Pág 209.

(13) Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1985. Pág. 111.

También a este respecto, se señala la opinión que da Ernesto Gutiérrez y González y dice que: "El convenio es la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona esa voluntad."⁽¹⁴⁾

Los dos Códigos Civiles mencionados con anterioridad, en sus Art. 1793 y 1280, el del Distrito Federal y el del Estado de Guanajuato, respectivamente, definen lo que es el contrato, y lo limitan únicamente a producir o transferir derechos y obligaciones, en tanto que el convenio es más amplio, toda vez que los mismos ordenamientos legales lo definen como el acuerdo de voluntades, no solamente para crear y transferir derechos y obligaciones, sino también para modificarlos, e incluso extinguirlos. De tal suerte, que si atendemos a las opiniones anteriores, referentes a lo que es el concepto de convenio, éste nos permite entender, que los convenios en materia laboral, serán aquellos acuerdos de voluntades entre las partes, es decir, entre el trabajador y el patrón, para crear, transferir, modificar ó extinguir derechos y obligaciones, pero sería oportuno advertir, como se precisará más adelante, que dicho convenio aunque sea ratificado ante la Junta, este convenio de ninguna manera constituye una resolución laboral definitiva y aunque ciertamente la celebración de estos conve-

⁽¹⁴⁾ Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Ed. Cajica, S.A. Puebla, 1987. Págs.154-155.

nios, vienen a terminar con muchos conflictos obrero-patronales, así como también se debe mencionar que benefician a las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en términos administrativos y de carga de trabajo, se ven favorecidas con la celebración de los mencionados convenios, también debemos decir, que dichos convenios no tienen ninguna garantía que quedar firmes e irrecurribles, situación que se precisará más adelante en el presente trabajo.

4.2. ANALISIS DEL ART. 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al hablar de manera concreta de la facultad que tienen las partes en un conflicto obrero-patronal, para celebrar un convenio, como forma de terminación de este conflicto, se tiene que puntualizar primeramente la destacada e importante función conciliatoria que en este sentido tienen las Juntas, y el espíritu conciliador del legislador contenido en la Ley Laboral, traducido a que en todo momento avienen y exhortan a las partes para llegar a un acuerdo conciliatorio, procurando evitar en todo momento el perjuicio para ambas, y de no ser esto posible, entonces sí, continuar con el proceso. Y Atendiendo a ese principio conciliador consagrado en todo momento por la Ley y Tribunales Laborales, se puede señalar de manera expresa lo que serían dos ejemplos de la celebración de convenios de forma concreta, en material laboral, tal es el caso de lo dispuesto en los Art. 33 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, sin que desde luego, sean las únicas formas establecidas en la re-

ferida Ley, para la celebración de los referidos convenios, ya que atendiendo a ese principio conciliador, en el proceso laboral, e incluso antes, se pudieran establecer más formas para que las partes lleguen a algún acuerdo satisfactorio y éste se traduzca en un convenio, siempre y cuando en el proceso no se haya pronunciado el laudo, pero para los efectos y propósitos del presente trabajo de investigación, basta con el análisis y estudio de los Arts. 33 y 876 de la Ley en mención, y en ese orden de ideas, analizar en primer término el Art. 33, el cual se transcribe de manera textual, con el fin de facilitar su estudio y comprensión.

Art. 33.

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

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá de hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores".⁽¹⁵⁾

⁽¹⁵⁾ Ley Federal del trabajo Comentada. Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1989, Pág. 39.

Del primer párrafo del Art. señalado con anterioridad, se desprende uno de los principios más importantes que existen en materia laboral, y éste es precisamente el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que como también se desprende del Art. 33 es requisito indispensable para la realización de los convenios laborales, y esto, en atención a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje únicamente aprobarán los que no contengan renuncia de derechos por parte del trabajador, evidenciando con esta situación el carácter tutelar y proteccionista al trabajador, en el derecho laboral. Más sin embargo, esta situación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, es muy relativa en la práctica que se presenta en los tribunales laborales, y en este sentido, se dará la opinión de un especialista del derecho laboral, que es Néstor de Buen que al efecto señala: "La vocación conciliatoria de los conflictos laborales puede manifestarse de muchas maneras. Generalmente no trasciende a las Juntas, ya que las partes suelen celebrar convenios cuya validez no estará sujeta al control jurisdiccional en virtud de que, tratándose de asuntos individuales, las terminaciones causales de las relaciones de trabajo, se disfrazan de renunciaciones, con pagos voluntarios que implican, la mayoría de las veces, cancelaciones evidentes no demostrables de los derechos de los trabajadores. Pero se trata de derechos no definidos procesalmente, y, por lo mismo, difícilmente darían pie para reclamaciones ulteriores. A veces los interesados acuden a las Juntas a celebrar

ese tipo de convenios para lograr, en primer término, la identificación adecuada, ante funcionarios públicos, de quienes los suscriben y, además se pueden dar también dentro de un juicio si las partes consideran mejor no esperar al laudo.

En los casos de intervención de las Juntas se produce una práctica frecuente de que las partes pidan y la Junta acceda aprobar el convenio y atribuye, además, el valor de un "laudo ejecutoriado pasado en autoridad de cosa juzgada", lo que implica una verdadera redundancia, por una parte y por la otra una pretensión infundada de que a un simple acuerdo sin mayores antecedentes, la junta le dé el valor de una sentencia. La Corte, con buen juicio, pero evidentemente con cierta ligereza, ya que no funda debidamente su punto de vista, ha sostenido que esos convenios no pueden tener el valor de un laudo, ya que no se cumplen los antecedentes de una calificación jurisdiccional del conflicto, por lo que lo acordado podrá ser materia de otro juicio en el que habrá de rechazarse cualquier excepción de cosa juzgada fundada en un simple convenio. El error de la Corte, consiste en afirmar que las Juntas, en esos casos, se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes sin tener en consideración lo previsto en el Art. 33 que la Corte invoca, esto es, que las juntas sólo deberán aprobar los convenios que no contengan renuncia a los derechos de los trabajadores, lo que está muy lejos de vincular a las Juntas, en forma necesaria, a lo que las partes convengan. En

otras palabras, las Juntas bien pueden rechazar el convenio si lo estiman violatorio de derechos del trabajador".⁽¹⁶⁾

De lo anteriormente señalado, se puede afirmar de manera general, que éste podría ser un ejemplo de lo que en determinado momento sería un convenio laboral fuera de juicio, es decir, en el caso de que el trabajador y el patrón al término de una relación laboral decidiesen acordar entre sí un arreglo satisfactorio en cuanto a la liquidación de las prestaciones a que el trabajador tenga o pudiera tener derecho, y este convenio haya sido presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para su aprobación y ratificación observando y estableciendo en dicho convenio, todos los requisitos contenidos en el Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo, que entre otras cosas, debiera de constar por escrito el convenio, para que de esta forma sea evidente y demostrable la existencia del mismo, ya que en caso contrario se reputará como inexistente, asimismo, las partes tienen la obligación de precisar las razones y los hechos que motivaron la suscripción del referido convenio, a través de una relación circunstanciada que corresponda con lo que hayan acordado, situación que evidentemente debe estar apegada a derecho, procurando siempre que dicho convenio no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador, ya que en caso contrario, ese convenio no debe ser aprobado por

(16) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. la Junta, en atención Porrúa, S.A. México, D.F. Págs 522 y 523.

a lo que hemos manifestado como el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que es requisito indispensable para la celebración de los convenios en materia laboral.

Además de que el multicitado convenio, deberá también, como ya se ha precisado, ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En relación directa con lo que se ha venido comentando acerca del estudio del Art. 33 de la multicitada Ley Laboral, y para señalar también lo que en la práctica se presenta en las juntas en relación con los convenios, daremos la opinión de Mario de la Cueva, que al respecto opina: "Nadie puede decir y quizá no se sepa nunca, cuantas decenas o centenas de convenios y liquidaciones se celebran diariamente en la República, en los que se ocultan la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos. Deben haber sido muchas las meditaciones de la Comisión y es probable que pensara más de una vez en torno al contenido de las normas que convendría consignar en la Ley Futura, para una solución que en la medida de lo posible defendiera los principios de nuestro estatuto. En un párrafo amargo, porque parte de un hecho que parece inevitable, la exposición de motivos propuso la razón que la obligó a aceptar la posibilidad de los dos actos jurídicos:

La nulidad (de la renuncia de los derechos de los trabajadores) no puede llevar al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, porque, si se llegara a esa solución, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia. De ahí que el segundo párrafo del Art. 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio ó liquidación y de los derechos que quedan comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de derechos de los trabajadores.

El párrafo segundo del Art. 33 precisó los requisitos que deben satisfacerse para que los convenios y liquidaciones adquieran validez:

- a). Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito; para hablar con la terminología tradicional, serían inexistentes.
- b). La primera exigencia fundamental es que contengan una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyan su objeto. La exigencia tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los dere-

chos que derivan de ellos y de las razones que condujeron al convenio ó liquidación.

c). Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

d). La frase última del precepto expresa que la Junta "lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Es de hacerse notar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que se requiere además, que la Junta lo analice y lo apruebe o rechace. La ley no lo dice, pero, para cumplir su misión, los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.

La disposición final es de una importancia capital, porque es una consecuencia de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje -Tribunales de Equidad al servicio de la Justicia del Trabajo- y porque definen una de las funciones en las que se revela mejor su naturaleza: les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos. Nos ha ocurrido pensar que de la misma manera que de la Secretaría de Educación reparte gratuitamente entre los niños los libros de texto, tal vez pudiera el Estado, ya directamente, bien obligando a las empresas y aún a los sindicatos, entregar a cada trabajador y señaladamente a los

de nuevo ingreso, un ejemplar de la Ley del Trabajo. ¿Estará dispuesto el personal de las Juntas a cumplir su cometido? Tal vez habría que encomendar esta misión a hombres con un hondo sentido ético y de amor por la justicia.

En jurisprudencia firme (Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, quinta parte, México, 1965, pág. 190) la Suprema Corte de Justicia de la Nación argumentó como un maestro clásico del derecho civil, para sostener que el documento que suscribe un trabajador para dar por terminada una relación de trabajo, con anuencia del patrono, es plenamente válido:

La renuncia de derechos a que se refieren la Fracc. XXVII del Art. 123 Constitucional y el Art. 15 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tiene como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley Laboral; pero no puede hablarse de renuncia de derechos tratándose de la terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuencia del patrono, pues en ese caso se ejercita un derecho, como lo es el establecido por la Fracc. I. del Art. 126 de la Ley de la materia (actualmente 53, Fracc. I).

No se analizará esa tesis a la luz de la Ley de 1931, pero si se dirá que ha perdido su eficacia, porque la irrenun-

ciabilidad de los derechos comprende, según las explicaciones contenidas en el apartado anterior, tanto el derecho a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, cuando al de reclamar el pago de las prestaciones devengadas. Por otra parte, en el problema propuesto por la Corte, se está en presencia de un convenio que debe ajustarse a los requisitos del Art. 33, ya que ninguna disposición lo excluye, por lo cual, cuando no estén satisfechos, la separación del trabajo que se consume con ese documento, debe reputarse un despido injustificado, que abre en favor del trabajador las acciones que ya no son conocidas."⁽¹⁷⁾

4.3. DE LA ETAPA CONCILIATORIA A QUE SE REFIERE EL ART. 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO UNA ALTERNATIVA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL, PARA QUE LAS PARTES LLEGUEN A LA CONSECUION DE UN CONVENIO.

La conciliación, entendida como instrumento procesal para que las partes lleguen a la consecución de un convenio individual obrero-patronal, es aplicable dentro de las reglas, principios y fundamentos del propio derecho laboral, como es el caso que se contiene en lo dispuesto por el Art. 876 de la Ley Laboral de la materia, en donde básicamente se expresa lo referido a lo que en el derecho procesal laboral se denomina como la "etapa conciliatoria", la cual por cierto, es la pri-

⁽¹⁷⁾ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1981, Págs. 374, 375 376.

mera etapa de las tres de las cuales consta la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones; y de ofrecimientos y admisión de pruebas, y en el desarrollo de la etapa conciliatoria, es precisamente que el personal de las Juntas interviene para exhortar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, y si las partes, efectivamente, llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo al cuál hubieren llegado, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, sin perjuicio, de que más adelante en el proceso, pudieran llegar también a un acuerdo y éste, se traduzcan en un convenio, siempre y cuando no se haya pronunciado el lado, pero desde luego, sujetándose también a lo dispuesto por el Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo, que ya hemos analizado.

En este orden de ideas y para los propósitos del presente trabajo de investigación, se puede afirmar que el caso que se ha comentado con anterioridad, sería en un momento determinado, un ejemplo de un convenio individual obrero-patronal, celebrado dentro del proceso laboral, en donde la participación de la Junta resalta la destacada función de órgano conciliador y tutelar de la justicia laboral y social, y para facilitar el estudio y comprensión del Art. 876 en cuestión, el cual se transcribe a continuación.

Art. 876.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- 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;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.⁽¹⁸⁾

⁽¹⁸⁾ Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1989, Pág. 409

Se trata pues, de que los tribunales laborales no tengan el carácter de ser meramente pasivas, sino que tienen que intervenir y sancionar los convenios de una manera activa, teniendo en todo momento como ordenamiento rector de su actuar, los principios fundamentales del derecho laboral, su obligación de proteger los intereses y derechos del trabajador y la circunstancia de hacerles ver en todo momento a las partes, hasta donde es posible la celebración del convenio.

En relación directa con la función conciliatoria y los convenios y liquidaciones, tenemos la opinión de Mario de la Cueva que al respecto señala: "La Fracc. XX del Art. 123 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la justicia del trabajo. El nombre de la institución indica que en la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

La conciliación, como una etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias y, considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Este breve apuntamiento permite poner de relieve

que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir, son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósitos del conciliador, porque, por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión, que es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía, claro está con las normaciones del orden jurídico.

Conviene precisar, a fin de completar la caracterización, que la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, quiere decir, no posee fuerza obligatoria: es la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo, formada con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, un punto intermedio, más o menos inclinado de uno u otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presentan.

La Constitución y la Ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes y lo hizo porque colocó entre ellas una cuña: el conciliador, comisionado para vigilar el respeto a la justicia.

Las ideas expuestas se inspiraron en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que es modelo de precisión, del 25 de Noviembre de 1936, Toca 2206/36/2a., Cía. Minera Dos Carlos S.A.

El quejoso confunde la transacción del derecho civil con la conciliación consignada en el Art. 123; aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto que la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no solo está facultado, sino obligado, a hacer ver las partes hasta donde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por lo contrario, su función es activa y consiste, a la vez que en ayudar a las partes a la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia, en impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la ley".⁽¹⁹⁾

También se cree oportuno señalar que el convenio individual obrero-patronal, al cual lleguen las partes en un conflicto, de ninguna manera constituye en sí, un laudo, o en determinado momento, una resolución laboral que resuelva sobre

⁽¹⁹⁾ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1981, Págs. 378 y 379.

el fondo de la controversia de que se trate, situación que se tratará de precisar en el siguiente subtítulo del presente trabajo.

4.4. CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL PORQUE EL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL NO CONSTITUYE UN LAUDO Y CONSEQUENTEMENTE NO SE LE PUDE ATRIBUIR EL CARACTER DE COSA JUZGADA.

En relación con el estudio que se ha venido realizando en el presente capítulo acerca de los convenios en materia laboral celebrados entre el trabajador y su patrón, se está en condición de señalar que estos convenios no constituyen de ninguna manera en sí un laudo, en virtud de que éste es el que resuelve el fondo del conflicto planteado, tal y como lo dispone el Art. 837 en su Fracc. III, de la Ley Federal del Trabajo, que es el que contiene la clasificación de las resoluciones existentes en materia laboral, y evidentemente en el caso de los convenios laborales, no se resuelve el fondo del conflicto, no obstante, dice la ley, otorgarle a dicho convenio todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Ahora bien, debe considerarse también el tratamiento legal que la Ley Federal del Trabajo prevee en lo particular para sancionar los convenios laborales de los que hemos venido manejando, en el sentido de que, si bien es cierto que al presentársele a la Junta un convenio laboral para su aprobación,

o que en la conciliación ambas partes decidieran llegar a un arreglo, y éste se tradujera en un convenio, la Junta emitirá un acuerdo ó una resolución, aprobando o desaprobando dicho convenio, según sea el caso y esta resolución ni es un lado, ni tampoco resuelve sobre el fondo del asunto, en virtud de que, como ya dijimos, el laudo es aquella resolución laboral que decide el fondo del conflicto de manera definitiva, y al resolver la Junta en un momento determinado, un juicio laboral que se le haya planteado, a la hora de dictar el laudo, lo hace apreciando todas las pruebas ofrecidas por las partes, siguiendo todas las etapas procesales establecidas en la Ley Laboral, además de tomar en cuenta los elementos necesarios a juicio de la Junta indispensables, para que en el momento de resolver, es decir, de dictar el laudo, éste conlleve de manera implícita, la justicia, la moral, el derecho invocado por las partes y la verdad legal y real.

Y en cambio, cuando la Junta aprueba un convenio, únicamente sanciona dicho convenio, lo aprueba en virtud de ser un acuerdo de voluntades entre las partes, es decir, entre el trabajador y el patrón y al aprobarlo, la Junta no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento, sino que actúa nada más como órgano sancionador, aunque este análisis por parte de las Juntas, tan necesario, es todavía posible cuando el convenio deriva del proceso laboral, donde las partes han hecho un planteamiento de litis,

inclusivo, pudiendo aportar alguna prueba pero es sumamente difícil cuando se trata de los convenios fuera de juicio, donde los comparecientes se limitan expresar sus intereses, y en esos casos no es fácil para la Junta indagar los antecedentes que motivaron el convenio, de tal suerte que si atendemos a las anteriores reflexiones, se puede concluir que si el convenio no es una resolución laboral, por no estar expresamente establecido dentro de la clasificación que de éstas hace la Ley Federal del Trabajo, también se puede concluir que el referido convenio celebrado entre el trabajador y el patrón, tampoco puede ser un laudo, porque éste es aquel que resuelve el fondo del conflicto, y como consecuencia de estos razonamientos estamos en condiciones de opinar que al multicitado convenio no puede otorgársele la categoría de cosa juzgada, máxime aún, si en el convenio se contiene de forma muy velada alguna omisión de alguna prestación a la que en un momento determinado pudiera tener derecho el trabajador, de tal suerte que quedaría expedito el derecho en favor del trabajador para impugnar dicho convenio.

A este respecto, es conveniente determinar de manera clara y precisa el alcance y significado de lo que denominamos "la cosa juzgada", y al efecto señala Eduardo Pallares: "La cosa juzgada es la autoridad y al fuerza que la ley atribuye a la sentencia ejecutoria. Se entiende por autoridad a la necesidad jurídica de lo que ha fallado en las sentencias se

considere como irrevocable o inmutable, ya en el juicio en que aquellas se pronuncien ya en otro diverso.

La fuerza consiste en el poder coactivo que dimana de la cosa juzgada o sea en que debe cumplirse lo que ella ordena".⁽²⁰⁾

En relación con la afirmación de que el convenio individual obrero-patronal tampoco puede constituir la cosa juzgada, podemos argumentar primero; si el convenio no es un laudo consecuentemente no puede operar la ejecutoriedad de dicho convenio, y si se decide que tal ejecutoriedad es el grado de irrecurribilidad tanto de fondo como de forma, definitivamente no se puede aplicar esto al convenio, en virtud de todo lo que se ha estado estableciendo en el preente capítulo.

A continuación y para reforzar de manera definitiva todos los razonamientos anteriores, transcribiremos de forma textual, una sola jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los convenios no constituyen la cosa juzgada.

⁽²⁰⁾ Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1988, Pág. 198.

1. Convenios, características de los. Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya que por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionadas por la JCA como lo dispone el Art. 33 de la L.F.T., no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento de arbitraje, sino que sólo se limita a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

AD 4311/78. Ramiro Hernández Hernández, 19/III/79. U. de vts. P.; María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez.

AD 531/79. Maguín Ocampo Hernández, 4/IV/79, 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla.

AD 2724/78. Samuel Gómez Montero, 6/VI/79, 5 vts. P: David Franco Rodríguez S.: Guillermo Ariza Bracamontes.

AD 3769/79. Ferrocarril del Pacífico, S.A. 17/IX/79. 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas S: Jorge Landa.

AD 3129/79. Alfonso Cigarroa Cueto, 10/X/79. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

Y es precisamente que del análisis y alcance del anterior criterio jurisprudencial emitido por la Suprema Corte de Justicia a través de su cuarta sala, surge la inquietud de desarrollar el presente trabajo de investigación, ya que apeándose a este criterio se trata de demostrar que un convenio laboral celebrado entre un trabajador y un patrón, pese a haber sido aprobado, ratificado y sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si contiene de manera muy velada alguna omisión de algún derecho por parte del trabajador, éste, el convenio, no tendrá ninguna garantía de que quedará firme e inimpugnable, y en virtud de que como ya se ha establecido, que el convenio no es una resolución laboral, por las razones anteriormente expuestas, ni tampoco existe un recurso expreso en la Ley Federal del Trabajo, para impugnar dicho convenio, como se precisará en los dos capítulos siguientes, se está en condiciones de afirmar que la única manera de hacerlo es a través de un juicio de amparo.

C A P I T U L O V
DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.
S U M A R I O

- 5.1. CLASIFICACION DE LAS RESOLUCIONES LABORALES DE
ACUERDO AL ART. 837 DE LA L.F.T.
- 5.2. ACUERDOS.
- 5.3. AUTO INCIDENTAL O RESOLUCION INTERLOCUTORIA.
- 5.4. LAUDO.

CAPITULO V
DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.

5.1. CLASIFICACION DE LAS RESOLUCIONES LABORALES DE ACUERDO AL
ART. 837 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se acaba de establecer en el último subtítulo del anterior capítulo que el convenio individual obrero-patronal no constituye en sí mismo un laudo, o en su defecto una resolución que decida cualquier cuestión acerca del fondo del asunto, en el presente capítulo se precisará cuáles son las únicas resoluciones laborales que existen en materia laboral, y para tal efecto, se estará en lo dispuesto en el Art. 837 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de ser el que contiene precisamente la clasificación de las resoluciones laborales, y como se desprende del artículo aludido, estamos en condiciones de afirmar que las únicas resoluciones laborales que la ley laboral establece son tres; es decir, los acuerdos, los autos incidentales o resoluciones interlocutorias y por supuesto, el laudo.

Estableciendo de acuerdo a esta clasificación contenida en la legislación laboral, que las primeras resoluciones son aquellas denominadas como resoluciones de mero trámite, las segundas resoluciones son aquellas que resuelven un incidente dentro o fuera de juicio, es decir, que resolverán lo relativo a la nulidad, competencia, personalidad, acumulación o excu-

sas, que son los denominados incidentes a que haya lugar dentro de los procedimientos laborales, en tanto que el último tipo de resolución de acuerdo a esta clasificación del Art. 837, refiriéndonos al laudo, el cual se puede considerar como el más importante en virtud de que es el que resuelve el juicio en lo principal.

Para establecer de forma clara la clasificación de las resoluciones laborales, se transcribe a continuación de manera textual el Art. 837 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 837.

Las resoluciones de los tribunales laborales son:

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

Una vez que ha quedado precisada la clasificación de las resoluciones laborales de acuerdo a nuestra Ley Laboral, también daremos la opinión sobre el particular, de Néstor de Buen Lozano, para una mejor comprensión y alcance del significado de dichas resoluciones.

5.2. ACUERDOS.

Respecto a este tipo de resolución laboral señala De Buen: "Los acuerdos de trámite reciben también el nombre de "autos", que no está previsto en la Ley, pero es de uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por "auto" se entiende una "forma de resolución judicial, fundada que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para los que no se requiere sentencia", lo que es válido para la materia laboral si se deja a un lado las resoluciones interlocutorias".⁽²¹⁾

Estamos de acuerdo con Néstor de Buen en el sentido de que se podría también denominar "auto" a los acuerdos, que es de uso común en la práctica, y nos permitiremos dar un ejemplo es que es muy gráfico, a nuestro juicio, en la práctica de las Juntas, y este ejemplo podría ser el de un escrito presentado ante ésta, ya sea solicitando copias del expediente, o bien, autorizando en el expediente a determinada persona, y en este sentido la Junta acuerda un "auto" de mero trámite, de tal suerte que pudieramos definir a los acuerdos como simplemente una resolución de mero trámite dentro de los procedimientos laborales.

(21) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. Pág.488

5.3. AUTO INCIDENTAL O RESOLUCION INTERLOCUTORIA.

Estas resoluciones laborales son aquellas que son aplicables únicamente a los incidentes que se presenten dentro de los procedimientos laborales, es decir, que van a resolver lo relativo a la nulidad, personalidad, competencia, acumulación y excusas, que como ya se ha mencionado, son los denominados incidentes de previo y especial pronunciamiento, los cuales están regulados en el Art. 762 de la Ley Federal del Trabajo, además de todos aquellos incidentes que aunque no sean de previo y especial pronunciamiento, den lugar a cualquier cuestión de tipo incidental dentro de los procedimientos laborales, de tal suerte que, se dice entonces en términos muy generales que los autos incidentales ó resoluciones interlocutorias, serán aquellas que resuelven, ya sea dentro, o bien, fuera de juicio un incidente.

5.4. LAUDO.

Para concluir con el capítulo que nos ocupa, se hará referencia al último tipo de resolución de acuerdo a la clasificación de que ellas hace la legislación laboral, es decir, el laudo, que sin demeritar la importancia de la función que desempeñan las anteriores resoluciones laborales, ésta en lo particular es la más importante, en virtud de que es aquella que resuelve el fondo del conflicto y es oportuno señalar la opinión del Néstor de Buen, que al referirse al laudo apunta: "El laudo está llamado a expresar el juicio de valo-

ración que llevan a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes. La palabra laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione, la designación de árbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa. Por la justicia que encierra o puede encerrar su decisión, constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el árbitro; el laudo encomía, justiprecia la conducta de los interesados y el proceder del árbitro. El laudo es una alabanza a la recta conducta de los hombres".⁽²²⁾

En cuanto a lo que se refiere el contenido de los laudos, se establece que éste debe de contener:

- a). Lugar, fecha y Junta que los pronuncie.
- b). Nombres y domicilios de las partes y sus representantes.
- c). Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- d). Una enumeración de las pruebas y la correspondiente apreciación que de ellas haga la Junta.
- e). Un extracto de los alegatos.

⁽²²⁾ Ibidem. Pág. 489

f). Las razones legales o de equidad, así como la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y por último,

g). Los puntos resolutivos.

También es de tomarse en cuenta que dichos laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, por lo que se desprende que en cuanto al valor probatorio de un lado, se sigue el sistema libre de apreciación de las pruebas, asimismo y en relación con el laudo, debe considerarse también, que éstos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

Se trata pues, de precisar en primer término, que el convenio individual obrero-patronal, no constituye en sí mismo un laudo o una resolución laboral que resuelva sobre las cuestiones de fondo del convenio mismo, situación que creemos ha quedado precisada en atención de todo lo anteriormente establecido, y en segundo término, precisar cuáles son las resoluciones laborales que nuestra ley laboral establece y que a nuestro juicio, también han quedado precisadas y que son los acuerdos, los autos incidentales o resoluciones interlocutorias y por supuesto el laudo.

C A P I T U L O V I
DE LAS FORMAS DE IMPUGNACION EN
MATERIA LABORAL.
S U M A R I O

- 6.1. GENERALIDADES.
- 6.2. LA REGULACION DEL PROCEDIMIENTO.
- 6.3. LA NULIDAD DE ACTUACIONES.
- 6.4. LA REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION.
- 6.5. LA RECLAMACION EN CONTRA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.
- 6.6. EL JUICIO DE AMPARO, COMO EL UNICO MEDIO ESTABLECIDO DE NUESTRO DERECHO PARA IMPUGNAR UN CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL.
 - A). CONCEPTO GENERICO DEL JUICIO DE AMPARO.
 - B). OBJETO Y FINALIDAD QUE SE PERSIGUE CON LA INTERPOSICION DEL JUICIO DE AMPARO.

CAPITULO VI

DE LAS FORMAS DE IMPUGNACION EN MATERIA LABORAL.

6.1. GENERALIDADES.

Para empezar este capítulo se comentará que en el proceso laboral no están regulados de manera expresa los recursos como medios de impugnación a las resoluciones dictadas por las Juntas, ya que como se desprende del art. 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, ni tampoco las Juntas pueden revocar sus resoluciones, marcando con esta disposición un aparente principio de definitividad o principio de irrecurribilidad de dichas resoluciones, y decimos que es aparente porque en primer lugar, debemos advertir que todos los procesos en general contienen un principio general de impugnación, y en este orden de ideas el proceso laboral no es la excepción, ya que puede interponerse el juicio de amparo, lo cual se tratará en este capítulo, determinando así que esta situación viene a ser una restricción al principio de irrecurribilidad de las resoluciones en materia laboral.

Para apoyar la introducción de este capítulo, a continuación se transcribirá de manera textual el Art. 848 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 848.

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recur-

so. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".⁽²³⁾

Al respecto del principio de definitividad cuyo estudio nos ocupa, daremos la opinión de Néstor de Buen Lozano: "En contra de las decisiones de las Juntas no cabe recurso alguno y tampoco las Juntas pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que las hubiesen dictado".

No obstante, hay ciertos remedios excepcionales que se examinarán posteriormente y, desde luego, como todo acto de autoridad, las resoluciones de las Juntas pueden ser materia de un juicio de garantías, en términos de lo dispuesto en el Art. 7o. I. de la Ley de Amparo".⁽²⁴⁾

También es importante señalar y como consecuencia del principio de definitividad en favor de las resoluciones laborales, que es oportuno advertir la relatividad de dicho principio, ya que el proceso laboral al igual que todos los demás procesos admiten la impugnación a través del Juicio de Amparo que aunque desde luego dicho sea de paso no es propia-

(23) Ley Federal del Trabajo. Ed. Esfinge, S.A. de C.V. Naucalpan, Edo. México. 1992. Pág. 505.

(24) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1988, Pág. 497

mente un recurso, pero si permite de alguna manera inconformarse con algunas situaciones en concreto, lo cual para el caso que nos ocupa viene a ser una limitación al mencionado principio, esto de manera independiente a las restricciones contenidas en el proceso laboral que vienen a constituirse de una u otra manera como medios de inconformidad en contra de las resoluciones laborales.

En relación a que todos los procesos contiene un principio general de impugnación, señala Cipriano Gómez Lara: "Al referirse a las razones que fundamentan la unidad del derecho procesal, advierte que en todo proceso existe un principio general de impugnación, o sea, que las partes deben tener los medios para combatir las resoluciones de los tribunales cuando éstas sean incorrectas, ilegales, equivocadas o irregulares, o no apegadas a derecho. Por regla general, en todo tipo de proceso existe un principio de impugnación, aun en aquellos que no tengan reglamentados un proceso que no admita un medio de impugnación, en muchos casos, a través de otro segundo ó ulterior proceso".⁽²⁵⁾

Y, a manera de preámbulo, en relación con lo que se podría afirmar como algunas restricciones al principio de definitividad que se contiene en el Art. 848 de la Ley Federal del Trabajo, señala de Buen Lozano: "La regla del Art. 848 otorga

⁽²⁵⁾ Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso. Ed. U.N.A.M., México, D.F. 1987, Pág. 331

a las resoluciones de las Juntas una relativa definitividad, al de admitir recurso alguno ni permitir su revocación por las propias Juntas, es una verdad a medias.

En realidad esas resoluciones no son nunca definitivas, en tanto quepa la posibilidad de promover Juicio de Garantías, directo o indirecto, en contra de ellas. Pero, inclusive, dentro del marco dde actuación de las propias Juntas, la Ley preveé la posibilidad de que las resoluciones no sean definitivas, aún cuando lo hace de manera sutil. Una primera limitación a la definitividad está dada por el mecanismo de "Regulación del Procedimiento" previsto por el Art. 686. La segunda fórmula es el incidente de nulidad de actuaciones; la tercera, con características que lo aproximan a los verdaderos recursos, es la revisión de los actos del ejecutar. Es interesante señalar que correspondiendo la ejecución a los presidentes de las Juntas, actuarios y funcionarios legalmente autorizados nada impide que contra ellos se establezca un recurso legal, ya que sólo las resoluciones de las Juntas rechazan los recursos pero no los actos de ejecución de funcionarios no constitutivos en Junta. Por último debe considerarse también la reclamación en contra de las medidas de apremio".⁽²⁶⁾

⁽²⁶⁾ De Buen Lozano Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1988, Pág. 499

6.2. LA REGULACION DEL PROCEDIMIENTO.

Como ya ha quedado precisado en el punto anterior, que existen en materia laboral unas limitantes al principio de irrecurribilidad de las resoluciones laborales, se continuará con el estudio de forma directa de dichas limitantes, y en ese orden de ideas, en primer término se tiene a la "Regulación del procedimiento", que de alguna manera esta disposición, la cual se encuentra contenida en el Art. 686 de la Ley Federal del Trabajo, implica la facultad que se le otorga a las Juntas para corregir irregularidades u omisiones que observen en la sustanciación del proceso y consiguientemente para regularizar y acelerar el procedimiento.

A este respecto señala Néstor de Buen Lozano: "¿Qué debe entenderse por "regulación del procedimiento"? En mi concepto, la regulación sólo puede tener por objeto la corrección de una falla en la sucesión de los actos procesales, quiere decir, una alteración indebida del trámite que puede dejar sin efecto uno o varios acuerdos pero no, en sí mismos, autos incidentales a resoluciones interlocutorias.

La alteración de las etapas procesales, la omisión en recibir una prueba aceptada; el pasar por alto un trámite exigido por la Ley (v. gr.: la designación de un perito tercero en caso de que las partes dictaminen en forma contradictoria), etc., pueden obligar a una vía de regreso a la omitida. A ve-

ces, como consecuencia de la regularización, se cancelan actuaciones posteriores. En ocasiones, basta desahogar la diligencia pendiente, sin afectar a lo actuado. Ello es frecuente que ocurra cuando los autos pasan al auxiliar determinador, después de cerrada la instrucción y éste advierte que no se ha desahogado una prueba admitida, por lo que se regresa el expediente a trámite dejando sin efecto el auto que ordenó elaborar el dictamen. Es evidente que aunque la ley diga lo contrario, la regulación implica la revocación de determinadas resoluciones. Pero debe entenderse que esa revocación no puede consistir en un modificar un acuerdo previo en virtud de un cambio de opinión del tribunal. Lo que no quiere decir que, como consecuencia del regreso, no queden sin efecto actuaciones que, por la nueva situación, han perdido la sustentación que los fundaba. Un ejemplo aclarará las cosas: Si el expediente se pasó a la etapa de demanda y excepciones sin agotar la etapa conciliatoria, es evidente que las resoluciones tomadas en esa etapa quedarán sin valor ante la necesidad de iniciar de nuevo el trámite y ello podría implicar, por ejemplo una nueva oportunidad al demandado que no compareció en la primera ocasión. La característica principal de la regularización estriba en que puede ser dispuesta, sin promoción de parte, por las propias Juntas. De la misma manera, las partes podrían advertir a las juntas de la necesidad de regularizar el procedimiento, sin que ello implique el juego del recurso, y las juntas actuar en consecuencia. Es por ello, sustancial-

mente un medio de control".⁽²⁷⁾

A continuación y con el propósito de entender de manera más precisa, se transcribe el Art. 686, en su segundo párrafo en virtud de ser el que contiene y regula precisamente, la regularización del procedimiento y dice:

Art. 686.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan sus propias resoluciones, según lo dispone el Art. 868 de la presente Ley".⁽²⁸⁾

6.3. LA NULIDAD DE ACTUACIONES.

Al referirnos acerca de esta limitante al mencionado principio de definitividad de las resoluciones laborales, podemos decir que, su aplicación en términos generales, será a todos aquellos actos viciados y que en consecuencia puedan ser atacados de nulos, dentro del procedimiento laboral, y estos actos, deberán ser impugnados a través de la "Nulidad de actuaciones", la cual evidentemente está contemplada y regulada por el ordenamiento legal de la materia, y para ser más

⁽²⁷⁾ Ibidem. Pág. 499.

⁽²⁸⁾ Ley Federal del Trabajo. Ed. Esfinge, S.A. de C.V. Naulcalpan, Edo. México. 1992. Pág. 428

concretos, se dice que la referida nulidad, se encausará dentro de la vía incidental, a través del incidente de nulidad de actuaciones, el cual tiene el carácter de previo y especial pronunciamiento, es decir, que su sola interposición suspende la tramitación del proceso, es decir, que su sola interposición suspende la tramitación del proceso principal, hasta en tanto no se resuelva dicho incidente. Es oportuno advertir que, para interponer este incidente, es necesario que la interposición la haga la parte afectada, ya que la junta no la hará de oficio, salvo cuando se trate de la cuestión relativa a la competencia.

A este respecto, señala Néstor de Buen Lozano: "Salvo en el caso de la competencia, que puede ser declarada por la Junta de propia iniciativa, con la consecuente anulación de lo actuado a excepción del acto de admisión de la demanda y demás previstos por el Art. 706 de la Ley Federal del Trabajo, la nulidad debe ser promovida por parte interesada y habrá de invocar que cierto acto procesal no cumplió con algunos requisitos que la ley señala".⁽²⁹⁾

En términos muy generales se entiende que la nulidad es un estado patológico del acto jurídico en general, ya que en el derecho privado, las nulidades admiten grados, como por ejemplo, existe la nulidad relativa y la nulidad absoluta, y

⁽²⁹⁾ De Buen Lozano Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1988, Pág. 501

ambas nulidades son como consecuencia directa de la carencia directa de alguno de los elementos de validez del propio acto jurídico, sin embargo, en el derecho laboral, la teoría de la nulidad no es tan amplia como en el derecho privado, y así encontramos dentro de la Ley Federal del Trabajo nulidades expresamente señaladas, como la contenida en el Art. 706, la cual establece que es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente salvo la admisión de la demanda, asimismo, encontramos también que, es nulo todo lo actuado en días y horas inhábiles, situación que contempla el Art. 714 de la Ley de la materia, en tanto que en el Art. 752 del mismo ordenamiento en mención, se señala, que son nulas todas las actuaciones que no se practiquen de acuerdo a las reglas que al efecto señala la misma ley laboral, en capítulo respectivo, además al respecto de la nulidad, debe señalarse, que la nulidad siempre se refiere a un acto jurídico procesal.

A continuación se transcribe de forma textual el Art. 762 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de ser el que se refiere a la nulidad:

Art. 762.

Se tramitarán con incidente de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I. Nulidad.
- II. Competencia.

- III. Personalidad.
- IV. Acumulación y
- V. Excusas.⁽³⁰⁾

Por todo lo anteriormente establecido, en lo que se refiere a la nulidad en materia laboral, se puede concluir que, efectivamente, es una limitación a la relativa definitividad de las resoluciones laborales, toda vez, que en caso de que se declare la nulidad de un determinado acto procesal, consecuentemente, se estará revocando de una u otra manera dicho auto, es decir, que aunque exista la prohibición expresa de que las Juntas no puedan revocar sus propias resoluciones, esta limitante se viene a constituir como una excepción a esta determinación, además de que la interposición de la nulidad es propia de las partes y no de oficio.

6.4. LA REVISIÓN DE LOS ACTOS DE EJECUCIÓN.

En cuanto a esta limitante, al principio de irrecurribilidad de las resoluciones en materia laboral, se dice que es la que más se parece a lo que propiamente es un recurso, ya que en relación a la revisión de los actos de ejecución, la Ley Federal del Trabajo, tiene contemplado un capítulo especial para la misma, de manera específica en contra de que tipo de autos procede dicha revisión, quienes son las autoridades

⁽³⁰⁾ Ley Federal del Trabajo. Ed. Esfinge, S.A. de C.V. Naucalpan, Edo. México. 1992. Pág. 450 y 451

son las autoridades competentes para conocer de la misma, la forma en que ha de presentarse e incluso, todo el procedimiento de substanciación, de tal suerte, que nos podemos dar cuenta de que todos los anteriores elementos con los que cuenta la revisión de los actos de ejecución, son de manera general, con los que cuentan los propios recursos.

En relación con el estudio de la revisión de los actos de ejecución, de Buen Lozano señala: "La revisión de actos del ejecutor es una curiosa mezcla de verdaderos recursos en contra de funcionarios que ejecuten: presidentes, actuarios y "funcionarios legalmente habilitados", se consagra uno de los capítulos de mayor complicación de la Ley Federal del Trabajo, ya que son obvias las omisiones en que el legislador ha incurrido. Vale la pena explicar algunas cosas; la revisión de los actos de ejecución no afecta, en principio a las propias Juntas, sino a los ejecutores. Por ello mismo se ha previsto un proceso en que en nivel descendente los propios ejecutores se convierten en fiscalizadores de los ejecutores de un menor rango, creando por descendencia una especie de segunda instancia dentro de un grupo que era antes homogéneo. De la misma manera, cuando el ejecutor es el presidente de la Junta especial, la revisión queda a cargo de la propia junta y si se trata del presidente de la Junta, el órgano revisor será el pleno. Esto supone un desdoblamiento de entidades esencialmente integradas que de esa manera asumen las funciones de revi-

sión de los actos de quienes normalmente son parte de ellas mismas.⁽³¹⁾

En tratándose de la revisión de los actos de ejecución, la Ley Federal del Trabajo, dispone que procede en contra de los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares; asimismo, también se establece que son autoridades para conocer la revisión, primero; la Junta de Conciliación o la Junta Especial de la Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trata de actos de los presidentes de las mismas; segundo; también de la revisión conocerá el presidente de la Junta o el de la Junta Especial que corresponda, cuando se trate de actos de los funcionarios legalmente habilitados o actuarios; y el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del presidente de ésta, la Junta de Conciliación y Arbitraje, o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria, también es importante advertir que, la revisión debe presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento del acto de que ha de impugnarse. En su tramitación se deberán

⁽³¹⁾ De Buen Lozano Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1988, Pág. 502

observar las siguientes reglas: Al promover se deben de ofrecer las pruebas respectivas, del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por el término de tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrescan las pruebas pertinentes, se citará a una audiencia de pruebas y alegatos dentro del término de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la cual se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes, acto continuo, se dictará resolución; declarada procedente la revisión se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables.

6.5. LA RECLAMACION EN CONTRA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.

La reclamación, es otra de las restricciones al principio de definitividad de las resoluciones existentes en materia laboral, y ésta se encuentra contenida en el Art. 853 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente, al lado de la revisión de los actos de ejecución, y al igual que ésta, reúne los elementos que podrían ser propios de un recurso, toda vez que se establece concretamente que procede en contra de las medidas de apremio dictadas por las Juntas, también se determina el lapso temporal en el cual ha de interponerse la reclamación, conjuntamente con el procedimiento de substanciación.

Con el firme propósito de establecer una mejor comprensión del estudio que nos ocupa, se debe señalar que las medi-

das de apremio que en un momento determinado se pueden utilizar son tres: Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por 36 horas, lo anterior de acuerdo a lo establecido expresamente en el Art. 731 de la Ley Federal del Trabajo, dichas medidas serán impuestas de plano sin substanciación alguna y deberán estar motivadas y fundadas, pero también debemos señalar, que es precisamente, que, es a través de la reclamación como se pueden impugnar estas medidas de apremio. Es importante mencionar que en caso de proceder la reclamación, se aplicará al funcionamiento responsable la sanción que le corresponda, la cual estará de acuerdo a lo establecido por el Art. 672 del ordenamiento laboral de la materia, y puede ser: Amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución.

Con el firme propósito de establecer una mejor comprensión del estudio que nos ocupa, debemos señalar que las medidas de apremio que en un momento determinado se pueden utilizar son tres: Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por 36 horas, lo anterior de acuerdo a lo establecido expresamente en el Art. 731 de la Ley Federal del Trabajo, dichas medidas serán impuestas de plano sin substanciación alguna y deberán estar motivadas y fundadas, pero

también se debe señalar, que es precisamente, que es a través de la reclamación como se puede impugnar estas medidas de apremio. Es importante mencionar que en caso de proceder la reclamación, se aplicará al funcionario responsable la sanción que le corresponda, la cuál estará de acuerdo a lo establecido por el Art. 672 del ordenamiento laboral de la materia, y puede ser: amonestación; suspensión hasta por tres meses y destitución.

En relación con la reclamación en contra de las medidas de apremio, a continuación se da la opinión de Néstor de Buen Lozano: "Es una solución paralela al recurso de revisión. La Ley Federal del Trabajo, establece otro recurso, ahora clasificado de "reclamación", contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de conciliación, de las Juntas especiales y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas. (Art. 853). Se trata de un verdadero recurso en virtud de que la autoridad que la resuelve es distinta de la que genera la conducta impugnada y, por otra parte, debe tramitarse necesariamente a instancia de parte interesada.

Una primera observación es que se repiten aquí las mismas cuestiones que con respecto a la revisión de los actos del ejecutor, ya que siendo los presuntos culpables del abuso del poder los presidentes y los auxiliares, corresponde a las Jun-

tas que ellas integran el conocimiento de la reclamación, poniendo al reo en posición de juez".⁽³²⁾

La regulación legal de la reclamación en contra de las medidas de apremio, se encuentra contenida en lo que disponen los Arts. 853, 854, 855 y 856 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se desprende que la procedencia de la reclamación, es en contra de las medidas de apremio que sean impuestas por los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas de Especiales y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.

Por lo que se refiere a la tramitación de la reclamación, se establece que ésta debe hacerse valer mediante su presentación dentro de un término de tres días siguientes al en que se tenga conocimiento de la medida, además de que deberá hacerse por escrito y anexando el respectivo ofrecimiento de las pruebas que se tengan; una vez que es admitida la reclamación se le solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, que rinda su informe por escrito, fundado y motivado respecto del acto que se impugnó, y adyuntando las pruebas correspondientes que sirvan en su descargo; posteriormente la Junta citará a una audiencia que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel al en que se admitió la

⁽³⁰⁾ Ibidem. Pág. 504.

reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resoluciones; en caso de que resulte procedente la reclamación se modificará en los que proceda la medida de apremio y se le aplicará al funcionario responsable cualquiera de las sanciones previstas en el Art. 672 de la misma Ley Federal del Trabajo; pero en el caso de que la reclamación sea declarada por la Junta como notoriamente improcedente, los presidentes de éstas, tiene facultades para imponer a quien lo promueva, una multa que va de dos a siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Se entiende que es notoriamente improcedente una reclamación cuando a juicio del presidente de la Junta, se promueva con el único propósito de demorar o entorpecer la administración de la justicia.

6.6. EL JUICIO DE AMPARO COMO EL UNICO MEDIO ESTABLECIDO EN NUESTRO DERECHO PARA IMPUGNAR UN CONVENIO IND. OBRERO-PATRONAL.

Al hacer referencia en el presente subtítulo al juicio de amparo como el único medio establecido en nuestro derecho para impugnar un convenio laboral de los que se han venido manejando en el presente trabajo de investigación, lo haremos de manera breve y concisa en virtud de que el tema cuenta con un vasto material de estudio, de donde a nuestro parecer, bien se

podría obtener otro trabajo aparte y nuestra intención no es profundizar en el estudio de este tema, pero si en cambio nos interesa precisar que, en virtud de que en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra contemplado de manera expresa un recurso ordinario o medio de defensa mediante el cual existiera la posibilidad de impugnar un convenio individual obrero-patronal que en un momento determinado sea violatorio de los derechos del trabajador o que de alguna manera lesionará las garantías individuales del mismo sujeto, es que estamos en condiciones de afirmar que el único medio legal establecido en nuestro derecho a través del cual se puede impugnar los convenios de referencia, es el juicio de amparo, pero como en materia de juicios de amparo existen dos, es decir, el juicio de amparo indirecto y el juicio de amparo directo, diremos que la procedencia en estos casos, es el juicio de amparo directo, y esta afirmación la hacemos en atención de que así lo establece la propia Ley de Amparo, que en su Art. 158 establece que el juicio de amparo directo procede en los términos establecidos por las fracciones V al VI del Art. 107 Constitucional en contra de las sentencias definitivas o laudos y resoluciones que ponga fin al juicio, dictados por los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que pueda ser modificados o revocados. Ahora bien, la situación que en contra de los convenios no existe en materia laboral un recurso o medio de defensa en virtud del cual puedan ser impugnados ha quedado

manifestado en los subtítulos anteriores del presente capítulo, de tal suerte que si no existe un recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificados o revocados, queda expedito el derecho para acudir directamente al juicio de amparo en favor del trabajador, y si a esta situación le agregamos que el juicio de amparo directo procede en contra de las resoluciones que pongan fin al juicio, entendiendo por resoluciones que ponen fin al juicio, aquellas que sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificados o revocados (Art. 46 párrafo III de la Ley de Amparo), entonces podemos establecer de manera clara, la procedencia del juicio de amparo directo en contra de los convenios individuales obrero-patronales, y es que de no ser así, es decir, que no pudieran ser modificados o revocados a través del juicio de amparo, estos convenios aunque no estuvieran apegados a derecho, quedarían firmes e inimpugnables, situación que afortunadamente no sucede.

a). CONCEPTO GENERICO DEL JUICIO DE AMPARO.

En tratándose del juicio de amparo, se cree necesario, establecer el concepto genérico del Juicio de Amparo, y a este respecto señala el Dr. Borgoa: "Hemos dicho que el amparo es un medio jurídico que preserva las garantías constitucionales del gobernador contra todo acto de autoridad que las viole

(Fracc. I del art. 103 de la Constitución); que garantiza en favor del particular el sistema competencial existente entre las autoridades federales y las de los Estados (Fracc. II y III de dicho precepto) y que, por último protege toda la constitución, así como toda la legislación secundaria, con vista a la garantía de legalidad consignada en los Arts. 14 y 16 de la ley fundamental y en función del interés jurídico particular del gobernado. En estas condiciones, el amparo es un medio jurídico de tutela directa de la Constitución y de tutela directa de la ley secundaria, preservando, bajo este último aspecto y de manera extraordinaria y definitiva, todo el derecho positivo."⁽¹³⁾

Podemos destacar la primera parte del anterior concepto de donde se desprende que el juicio de amparo tutela y protege al gobernado, contra todo acto de autoridad que viole sus garantías individuales.

b). OBJETO Y FINALIDAD QUE SE PERSIGUE CON LA INTERPOSICION DEL JUICIO DE AMPARO.

Establece el Art. I de la Ley de Amparo, que a su vez es reglamentaria de los Arts. 103 y 107 de nuestra Constitución, que el juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite, primero; por leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales del gobernado; segundo,

⁽¹³⁾ Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1982, pág. 173.

por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados; y por último, por leyes o actos de las autoridades de éstos, es decir, de los Estados, que invadan la esfera de la autoridad Federal, asimismo, establece por su parte el Art. 80 de la misma ley en cuestión, que la sentencia que conceda el amparo tendrá por objeto restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada, restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación, cuando el acto reclamado sea de carácter positivo y cuando sea de carácter negativo, el efecto del amparo será obligar a la autoridad responsable a que obre en el sentido de respetar la garantía de que se trate y a cumplir, por su parte, lo que la misma garantía exija. Podemos concluir que si el amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite por leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales del gobernado, y que si también tiene como fin principal restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada, pudiéramos decir que aplicando esta situación al tema que nos ocupa, es decir, que si nos referimos a un convenio individual obreropatronal, que haya sido revisado, aprobado y sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que sea violatorio de los derechos del trabajador, el efecto del juicio de amparo sería restituir al trabajador de las garantías, objeto de la violación y restableciendo las cosas al estado que guardaban, antes de la celebración del referido convenio.

C A P I T U L O V I I

C O N C L U S I O N E S .

CAPITULO VII

CONCLUSIONES.

PRIMERA. En términos generales debemos entender que los sujetos de la relación laboral, son básicamente el trabajador y el patrón y que entendemos al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y que, para ambos surgen una serie de derechos y obligaciones con motivo de la relación laboral, entendiendo por ésta cualquiera que sea el acto que le dé origen, a través de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y que esta relación de trabajo se puede dar con contrato individual de trabajo o sin él.

SEGUNDA. La duración de las relaciones laborales pueden ser, de acuerdo al Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo, para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que a falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, pero por disposición expresa de la Ley Laboral, en ningún caso por más de un año. Asimismo, se establece que la extinción de la relación de trabajo puede ser por causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, o por causas de rescisión por culpa del patrón, sin responsabilidad para el trabajador, o bien, por

terminación de la relación laboral, de acuerdo a lo establecido por los Art. 47, 51 y 53 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

TERCERA. Las autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y que además pueden ser de diversas categorías, y que las que creemos tienen relación directa con el tema que nos ocupa, son la Junta Federal de Conciliación, la Junta Local de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que dependiendo del conflicto, así como de su naturaleza y rama o industria de que se trate serán del conocimiento de ellas.

CUARTA. Las denominadas expectativas de derecho, son básicamente esperanzas de obtener en un futuro, el reconocimiento de ese derecho a través de las formalidades necesarias requeridas para ello y los derechos adquiridos son los que ya se han reconocido y han entrado en el patrimonio del titular de ese derecho, y que ni la misma ley, puede en un momento determinado arrebatárselo, y que los derechos que se contiene en un convenio individual obrero-patronal, por parte del trabajador, no son derechos adquiridos, en virtud de que no han obtenido una calificación jurídico-procesal, necesaria a nuestro juicio, para que hubieran sido declarados de manera irrefutable, como derechos adquiridos.

QUINTA. Por convenio se entiende que es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, y en nuestra Ley Federal del Trabajo se permiten la celebración de los convenios laborales obrero-patronales que a título individual lleven a cabo las partes, con la intención de solucionar los conflictos laborales derivados de la relación laboral.

SEXTA. El Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su primer párrafo la determinación de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que es requisito indispensable para la aprobación de los convenios laborales, pero como se manifestó en la conclusión cuarta, a nuestro parecer, no son derechos adquiridos, asimismo, el artículo en cuestión, en su segundo párrafo establece que para que un convenio individual sea válido, deberá de contener los siguientes requisitos: Debe ser por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprenda, además debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre que no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador, y éste es un ejemplo de lo que es un convenio laboral fuera de juicio.

SEPTIMA. Un ejemplo de un convenio individual obrero-patronal celebrado dentro del proceso, es el que se desprende del Art. 876 de la Ley Federal del trabajo en su Frac. III. en donde se establece que si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, sin que este aso fuera del juicio, sean las únicas formas permitidas en materia laboral para llevar a cabo la celebración de dichos convenios, ya que pueden hacerlo tanto fuera de juicio, como en el mismo proceso, siempre y cuando no se haya dictado el laudo.

OCTAVA. El convenio individual obrero-patronal no constituye ensí un laudo o una resolución laboral que dicte la Junta, y en la cuál contenga lo relativo a la resolución de los derechos adquiridos por parte del trabajador, y si el convenio de referencia no constituye un laudo, tampoco se le puede atribuir el carácter de Cosa Juzgada, ya que en este sentido, existe Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en donde señala que los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patronos para poner fin a un juicio laboral, y que a pesar de que hayan sido aprobados y sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de ninguna manera constituyen la Cosa Juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano Jurisdiccional, sino que solo ese limitan a aprobar el acuerdo de voluntades.

NOVENA. La jurisprudencia señalada en la conclusión anterior y que utilizamos en el Capítulo IV, es aplicable tanto a los convenios laborales celebrados fuera de juicio, como a los que se deduzcan del proceso mismo.

DECIMA. La Ley Federal del Trabajo señala en su Art. 837 cuáles son las resoluciones laborales que existen dentro de la materia, y en el Art. 848, establece por su parte, que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que las Juntas no puedan revocar sus resoluciones, estableciendo de esta manera un aparente principio de definitividad de las resoluciones laborales, y es aparente porque la propia Ley Laboral dispone de manera expresa de algunas figuras procesales que conllevan de manera implícita la posibilidad de impugnar y en consecuencia revocar las resoluciones laborales y estas figuras procesales son concretamente cuatro: La Regularización del Procedimiento, la Nulidad de Actuaciones, La Revisión de los Actos de Ejecución y por último, la Reclamación en contra de las medidas de Apremio, las cuales se encuentran reguladas por los Art. 686, 762 en su Fracc. I, 849 y 853 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

DECIMA PRIMERA. En virtud de que no existe en la Ley Federal del trabajo de manera expresa un recurso ordinario o medio de defensa por virtud del cual pueda ser el convenio indi-

vidual obrero-patronal, modificado o revocado, se concluye que el único medio legal establecido en nuestro derecho para impugnar dicho convenio, es através de un juicio de amparo directo.

BIBLIOGRAFIA.

1. BRICENO RUIZ Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial HARLA, S.A. de C.V., México, D.F. 1990.
2. BORJA SORIANO Manuel, *Teoría General de las Obligaciones*, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1985.
3. BURGOA ORIHUELA Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1982.
4. CAVAZOS FLORES Baltazar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, S.A., México, D.F. 1982.
5. DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I., Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1982.
6. DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988.
7. DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988.
8. GOMEZ LARA Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, S.A., México, D.F. 1987.

9. GOMEZ LARA Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Editorial U.N.A.M. México, D.F. 1987.
10. GUTIERREZ Y GONZALEZ Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*, Editorial Cajica, S.A., Puebla, Pue., 1987.

CODIGOS Y LEYES.

11. CLIMENT BELTRAN Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Naucalpan, Edo. México, 1992.
12. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.
13. CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1982.
14. TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1989.
15. LEY DE AMPARO, Editorial PAC, S.A. de C.V. México, D.F. 1995.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS.

16. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo XI, Editorial Ancafo,
S.A. Buenos Aires, Argentina, 1974.

17. PALLARES Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil,
Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1981 Y 1988.