



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES.

TESIS

“NULIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL AL EXISTIR CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CELEBRADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO.”

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO

PRESENTA:

HEBER AUBER ROMERO LÓPEZ.

DIRECTOR DE TESIS:

M.D. MIGUEL ALBERTO ROMERO PÉREZ.

Villahermosa, Tabasco, mayo de 2021.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA, ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES



Dirección

No. de Oficio. DACSyH/CP/2026/2021
Villahermosa, Tabasco a 17 de mayo de 2021
Asunto: Modalidad de Tesis

LIC. HEBER AUBER ROMERO LÓPEZ
EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN DERECHO
PRESENTE

En atención a su solicitud de autorización de modalidad de titulación, me permito comunicarle que con fundamento en el artículo 69 fracción III del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, se aprueba que pueda titularse mediante la **modalidad de tesis** con el trabajo recepcional **"Nulidad del Juicio Ordinario laboral al existir convenio de terminación de la relación de trabajo celebrado ante la junta local de conciliación y arbitraje del Estado de Tabasco"**, para la obtención del grado de Maestría en Derecho.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para saludarla afectuosamente.

ATENTAMENTE

"ESTUDIO EN LA DUDA, ACCIÓN EN LA FE"

DRA. FELIPA SÁNCHEZ PÉREZ
DIRECTORA

D.A.C.S. y H.



DIRECCIÓN

C. e. p. Archivo
DRA. FSH/arc



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES



Dirección

No. de Oficio. DACSyH/CP/2025/2021
Villahermosa, Tabasco a 17 de mayo de 2021
Asunto: Autorización de Impresión de Tesis

LIC. HEBER AUBER ROMERO LÓPEZ
EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN DERECHO.
PRESENTE

Con fundamento en el artículo 71 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente y en atención a la tesis titulada "Nulidad del Juicio Ordinario laboral al existir convenio de terminación de la relación de trabajo celebrado ante la junta local de conciliación y arbitraje del Estado de Tabasco", para obtener el grado de Maestro en Derecho, la cual ha sido revisada y aprobada por su asesor el Mtro. Miguel Alberto Romero Pérez y la Comisión Revisora, me permito comunicar a usted que se **autoriza la impresión de la misma**, a efectos de que esté en posibilidad de presentar el examen respectivo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para saludarlo afectuosamente.

ATENTAMENTE

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE" **D.A.C.S. y H.**

DRA. FELIPA SÁNCHEZ PÉREZ
DIRECTORA



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo
DRA.FSH/arc

Miembro CUMEX desde 2008

Consortio de
Universidades
Mexicanas

UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

www.ujat.mx

Facebook: DACSyH División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades UJAT / Twitter@DACSyH_UJAT

PROLONGACIÓN PASEO USUMACINTA S/N
BOULEVARD BICENTENARIO
R/A. GONZÁLEZ 1RA SECCIÓN, CENTRO, TABASCO
TEL. (993) 358.15.00 EXT. 6535
CORREO: posgrado.dacsyh@ujat.mx

CARTA AUTORIZACIÓN

El que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que realice tanto física como digitalmente la tesis de grado denominada nulidad del juicio ordinario laboral al existir convenio de terminación de la relación de trabajo celebrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, del cual soy autor y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada, será únicamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de forma enunciativa más no limitativa, para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABD) y a cualquier otra red académica con que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis antes mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, el día 21 de mayo de 2021.

AUTORIZO


HEBER AUBER ROMERO LÓPEZ

TESISTA

DEDICATORIA

Doy infinitas gracias y dedico este trabajo de manera especial a mis padres, esposa e hijos, porque ellos han sido la principal motivación para establecer de forma sólida mi vida profesional, sentando en mi responsabilidad y deseos de superación.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis el M.D. Miguel Alberto Romero Pérez a quien agradezco todo su apoyo y paciencia para la realización de este trabajo de investigación.

CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Preguntas de investigación	12
1.3 Hipótesis	15
1.4 Objetivo general	15
1.4.1. Objetivos específicos	15
1.5. Justificación	17
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	
2.1 Enfoque de la investigación	21
2.2 Tipo de investigación	22
2.3 Investigación de campo	22
2.4 Diseño metodológico	23
2.4.1 Determinación de la población	25
2.4.2 Muestra de estudio	25
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.	
3.1 Teorías que explican al derecho del trabajo	35
3.2 Antecedentes históricos	46
3.2.1 Artículo 123 Constitucional en 1917	50

3.2.2 Ley Federal del Trabajo del año 1931	52
3.2.3 La nueva Ley Federal del Trabajo del año 1970	52

CAPITULO IV. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

4.1 Formas de conclusión de las relaciones laborales	55
4.2 Renuncia	56
4.3 Rescisión laboral	59
4.4 Convenio de terminación laboral	72

CAPITULO V. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS DE TERMINACIÓN LABORAL.

5.1 ¿Qué es un convenio?	75
5.2 Tipos de convenio	76
5.3 Características de los convenios	80
5.4 ¿Cómo ha clasificado la doctrina a los convenios?	86
5.5 Voluntad de las partes	87
5.6 Estructura del convenio según las circunstancias	90
5.7 Análisis jurisprudencial	91

CAPITULO VI. PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR ACUERDO DE LAS PARTES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO.

6.1 Descripción del procedimiento de terminación de la relación de trabajo por convenio	94
6.1.1 platica conciliatoria	97
6.1.2 Elaboración del convenio	98
6.1.3 Intervención de la junta de conciliación y arbitraje	101

6.1.3.1 Convenio elaborado por las partes	102
6.1.3.2 Convenio elaborado por el servidor público adscrito a la junta local de conciliación y arbitraje	103
6.1.4 Aprobación	104
6.1.5 Certificación	105
6.2 Procedimiento de celebración de convenio de terminación de la relación de trabajo ante la junta de conciliación y arbitraje del estado de Tabasco	107
6.2.1 Caso de análisis	112
6.2.2 Descripción del funcionamiento de la sección de convenios de la junta local de Conciliación y arbitraje del estado de tabasco, en un día cotidiano	113

CAPITULO VII. PROPUESTA EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE DEMANDAS ANTE LA EXISTENCIA DE CONVENIOS DE TERMINACIÓN LABORAL.

7.1 Propuesta procedimental	116
7.1.1 La importancia de la previa identificación ante la autoridad del trabajo	116
7.1.2 Comparecencia e identificación cuando se trata de menores de edad	117
7.2 Propuesta legal	128

Conclusión 132

Bibliografía 134

Anexos 137

INTRODUCCIÓN

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

Es interesante cuando se genera la separación de la relación laboral, ya que es en ese momento en el que surge una serie de escenarios, en su mayoría, ocasionando diferencia entre las figuras obrero-patrón, ya que es muy común, no estar de acuerdo con los términos a concluir la relación laboral. La problemática a la cual se aboca la investigación que a continuación se presentara, se basa en la separación por mutuo consentimiento y que se establece mediante convenio ratificado por el patrón y el trabajador, pero a su vez autorizado por la autoridad laboral (Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje).

Para poder aplicar ese supuesto, en el cual no hay una renuncia por parte del trabajador, es necesario también que las partes previamente hayan acordado los términos de la terminación. La propia Ley establece que todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él y deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del competente y que aprobara siempre y cuando no exista renuncia a los derechos del trabajador.

De lo anterior se deriva la investigación a la problemática detectada por el investigador, ya que, a pesar de llevarse a cabo de forma cabal, la conclusión laboral mediante convenio, la parte obrera en un afán por menoscabar la economía de los patronos, quienes brinda empleo a otras familias, intenta acciones, que, a conciencia, ya no son relevantes. Es por ello que la investigación que se realiza, invita al lector, para conocer a fondo de las inquietudes del

investigador, y al mismo tiempo exponer algunos puntos de vista, acompañados de sugerencias, que tal vez en algún momento, puedan ser considerado parte de soluciones a las modificaciones positivas del Derecho del Trabajo.

El Primer Capítulo, está compuesto por el contexto del objeto de estudio, partiendo de la base Constitucional del Derecho Laboral y de la descripción de los convenios de terminación voluntaria, debido a que es importante presentar el fundamento que da origen a esa rama del derecho, y de la cual se deriva la problemática, considerándose esencial para crear solides en la investigación, claro sin dejar a un lado el objetivo de la investigación, el mutuo consentimiento de las partes, de hacer valida su voluntad mediante convenios laborales. De acuerdo a lo planteado se pueden observar las necesidades que aquejan a las autoridades del Trabajo, teniendo principalmente determinado los lineamientos que deben seguirse para la investigación y que enmarca el capítulo que se describe.

El Segundo Capitulo presenta los objetivos y metodología de la investigación, en el, se establece quienes conforman la problemática de la investigación, debido a que se trata del apartado en el cual se definen las condiciones que envuelven la circunstancia de errores que provocan las inquietudes del investigador, incluso los lineamientos del capítulo ya revelan pequeñas sugerencias. De alguna manera se distingue la situación actual de los campos laborales, el manejo de las emociones que surgen en el trato cotidiano entre los trabajadores, así mismo la comunicación pertinente que debe prevalecer mediante las relaciones humanas, el trato cordial y el trabajo en equipo, la colaboración y la cultura organizacional.

El Tercer Capítulo señala los hechos históricos del derecho del trabajo, y se incluye un análisis completo respecto a la Ley del Trabajo de 1931 y su reforma de 1970, así como su antecedente derivado de la Constitución de 1917.

La tesis en comento a partir del capítulo IV habilita espacios de lectura en razón del análisis amplio de las rescisiones laborales, es aquí donde el lector encuentra con claridad las respuestas al porque se es rescindido un trabajador y

que motiva a este suceso, derivándose con ello la inclusión al tema que ocupa este proyecto, el cual es el convenio.

Capítulo quinto es una clara explicación de los tipos de convenios que se pueden generar, dependiendo en las circunstancias sociales y legales en que se encuentren las partes, y la forma de trámite del mismo, cabe señalar que el trabajo de investigación procura que el lector aprecie de forma práctica la tramitación de convenios, así como la comprensión de los problemas que se generan en la actualidad en la Junta de Conciliación.

Capítulo sexto, muchas veces concluir la relación laboral suele ser una situación difícil para quienes se encuentran involucrados, es aquí el papel de este capítulo, ya que en él se plantea de forma sencilla la conclusión de las relaciones laborales y las formas de cómo generar este procedimiento. Y, por último.

Capítulo siete, se concluye el trabajo de investigación con este capítulo que genera las propuestas que fueron generadas a través de la investigación y que prometen realizar una serie de diferencias en beneficio de quien se encuentra involucrado con cualquier tipo de separación laboral.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Se mide desde la perspectiva, en, que a últimas fechas dentro de la junta local de conciliación y arbitraje del estado de Tabasco, existen alrededor de 1, 606 *demandas laborales que en tan solo Tres meses de actividad*¹, cifra obtenida de los boletines mensuales que emite la Secretaria del Trabajo y Prevención Social a través de su página web, pero de ese gran número de demandas, surgen las de aquellos trabajadores que asesorados presentan demandas que no tienen sentido, ya que el citado trabajador en su momento decidió terminar la relación laboral de forma voluntaria, libre y espontánea, recibiendo el pago de todas y cada una de sus prestaciones de ley a que tuvo derecho, en la Ley Federal del Trabajo, dice: *son causas de terminación de la relación de trabajo, el mutuo consentimiento de las partes*², acción que es concluida por ambas partes mediante la celebración de un convenio de terminación laboral llevado a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del estado de Tabasco, siendo estas quienes dan fe del hecho, generando entonces, un documento fielmente certificado por la misma autoridad laboral quien se encuentra investida de dicha facultad por la propia Constitución, documento que pasa a ser de orden público, contrayendo todo máximo valor, una vez celebrado, por ende es absurdo que se permita la continuación de un procedimiento ordinario, desde el momento que al Tribunal laboral se le informa y comprueba que existe tal documento, ocasionando un cumulo importante en su archivo de demandas, un proceso extenso y desgastador, tanto para la parte patronal, como para el propio trabajador, quien incluso para desahogar sus

¹ Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tabasco
<http://jlca.segob.tabasco.gob.mx/content/tramites-y-servicios-servidor-publico>, abril 28 de 2015.

² Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, México, SISTA, 2014

pruebas, necesita solicitar permisos de sus trabajos, ocasionando una disminución en sus finanzas.

Esta variable, se considera establecer desde el tiempo en que, mediante la observación, se ha venido dando este fenómeno, a partir de enero del año 2010 a la presente fecha, por ello, se considera viable utilizar como periodo del proyecto 2010 - 2015, debido al pleno conocimiento de la problemática que se menciona. Se ha determinado como lugar para la delimitación del proyecto de investigación la JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO perteneciente al Estado de Tabasco; para efectos de evitar en su mayoría los errores de planeación, pero el objetivo es determinar y expresar que existe solución para la reducción de demandas laborales en un periodo sumamente corto, reduciendo la carga de trabajo para material humano que labora en estos Tribunales Laborales, y el desgaste en su mayoría de las partes, por lo que se considera suficiente delimitar el lugar en esta Junta Local de Conciliación.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

Planteamiento del problema:

¿Qué causa la saturación de juicios laborales en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco?

Preguntas de investigación:

¿Qué efectos tiene los procesos laborales originados por trabajadores que concluyen la relación del trabajo mediante convenio celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o un Tribunal Laboral?

¿Cuál es el propósito de despachos de abogados laboristas en representar trabajadores liquidados por convenio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje?

¿Cuál es el impacto económico que tiene para las partes y para el Estado la tramitación de un juicio laboral, aun cuando exista convenio de terminación de la relación de trabajo?

¿Resultan eficaces los convenios laborales para evitar litigios ante Tribunales de trabajo?

¿Los convenios de terminación otorgan certeza jurídica al empleador para evitar juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

¿La celebración de convenios de terminación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje garantiza al trabajador el pago correcto de todas y cada una de las prestaciones a las que tiene derecho al concluir la relación de trabajo?

¿La Junta Local cuenta con la capacidad institucional para garantizar a las partes en un juicio la eficacia de los convenios de terminación laboral celebrados ante ella?

¿Cuáles son los problemas más frecuentes durante el proceso de admisión de demandas laborales?

¿Por qué la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado se encuentra saturada de demandas laborales?

¿Cuál es el propósito principal de un convenio de terminación de la relación de trabajo celebrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado?

¿Qué tipos de convenios de terminación de la relación de trabajo existen?

¿Quién o quienes elaboran los convenios de terminación de la relación de trabajo?

¿Con que frecuencia se celebran los convenios de terminación de la relación de trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado?

¿Qué requisitos debe contener un convenio de terminación de la relación de trabajo que se celebra ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado?

¿Qué determina la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado por la existencia de un convenio de terminación de la relación laboral celebrado ante ella misma dentro de un procedimiento ordinario?

1.3. HIPÓTESIS.

- ❖ Si la autoridad del trabajo detona controles en los juicios laborales, de los cuales exista convenio de separación voluntaria, disminuirá la presentación de demandas que se encuentran en este escenario.
- ❖ Al difundir el efecto que provoca la existencia de un convenio de separación laboral en un procedimiento ordinario, corregirá la conducta del abogado que represente trabajadores.
- ❖ Al ordenarse la improcedencia de procedimientos ordinarios laborales, a causa de la existencia de convenio de separación voluntaria, se generará la disminución de carga laboral en la junta Local de conciliación y arbitraje del estado.
- ❖ Si existe más control por parte de la autoridad en los asuntos en los que existan convenios laborales, se reducirá el índice de afectación económica en las empresas que radican en el Estado.

1.4. OBJETIVO GENERAL.

- Analizar la improcedencia del juicio ordinario laboral en el que se ejercite la acción de indemnización constitucional o la reinstalación, debido a la existencia de convenio de terminación voluntaria celebrado ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- Desarrollar sistemas de control de las demandas laborales y los convenios de terminación de trabajo en áreas de la Junta Local del Estado de forma estratégica.

1.4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las causas que originaron el alto número de asuntos litigiosos ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del estado de Tabasco.

- Deducir si las partes que celebraron el convenio de separación laboral, figuran como actor y demandado en el procedimiento ordinario.
- Comparar la fecha del supuesto despido que menciona el trabajador en la demanda con la fecha de baja reconocida propiamente por el mismo, en el convenio de separación laboral.
- Identificar la etapa procesal para que la autoridad del trabajo se cerciore de la existencia del convenio de separación laboral y determine el cierre de instrucción ante la improcedencia del procedimiento ordinario.
- Explicar mediante resolución de la propia autoridad, los motivos por los cuales se declara improcedente el procedimiento ordinario laboral.
- Ordenar como prueba única, la documental pública consistente en el convenio de separación laboral.
- Registrar cada uno de los convenios que se efectúe durante el día en área de Convenios.
- Establecer bases de datos con el registro de la información de los convenios efectuados en el área correspondiente.
- Organizar a los titulares de las áreas que enfrentan directamente los convenios y las demandas, para mantener coordinación y control.

1.5. JUSTIFICACIÓN.

A diario dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Tabasco se presentan demandas laborales, de acuerdo a los reportes de la Secretaría de gobierno, indican que alrededor de treinta y cinco demandas fueron presentadas a diario en el departamento de oficialía de parte en el año de 2015, aproximadamente quinientas veinte demandas de manera mensual y que al año asciende a la cantidad de aproximadamente seis mil doscientas cuarenta demandas y en el año 2016 se tuvo un registro de nueve mil cuatrocientas demandas en todo el año, es decir, setecientas demandas de forma mensual. No se puede omitir que al igual que son presentadas demasiadas demandas, también existen suficientes arreglos conciliatorios que se ven reflejados diariamente mediante convenios laborales.

En el año dos mil quince mediante informe de gobierno el Lic. José Irving Madrigal Mandujano, presidente del H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tabasco, señaló un registro de diecinueve mil doscientos convenios en todo el año, aproximadamente un mil seiscientos cada mes y del año dos mil dieciséis, un mil setecientos convenios de manera mensual es decir veinte mil cuatrocientos convenios anualmente.³

Los juicios laborales tienen un fuerte impacto en la economía tanto de las partes como del propio estado, puesto que durante los conflictos existen una serie de intereses de por medio. Los empresarios que se establecen en el estado, en muchas ocasiones al contar con una defensa legal superada o en su defecto por encontrarse envuelto en un bajo nivel de análisis jurídico y este es condenado, esto ocasiona pérdidas económicas importantes. Sumado a ello, que muy probablemente no se trate de un solo juicio de ese empresario, entonces, se ve obligado a cerrar negocios e incluso abandonar el estado en busca de nuevos inicios.

³ Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tabasco
<http://jlca.segob.tabasco.gob.mx/content/tramites-y-servicios-servidor-publico>, diciembre 2016.

De aquí se derivan pérdidas al estado, inversiones, impuestos, ofertas de empleo, pobreza hasta se podría decir que delincuencia, no significa que el obrero no pueda reclamar sus derechos, pero no es justo que el mismo intente cobrar derechos que ya en su momento le han sido cubiertos, esto derivado de la ambición.

El estado sufre un fuerte impacto económico, para tener la sustentabilidad legal de estos procedimientos, necesita aumentar la mano de obra, situación que en ocasiones se refleja la desesperación del estado, ya que regatea los sueldos de sus servidores públicos, o incluso si existe la forma de cubrir estos pagos, deja de prestar atención a las instalaciones, a la falta de recursos. Los cuales luego se ven reflejados en los bolsillos de cada uno de los ciudadanos que integran el estado, se incrementan los impuestos de manera excesiva, ya que existen miles de demandas laborales, que deben ser atendidas, y esto se debe a la falta de control.

El impacto económico que generan los procedimientos laborales, son sumamente terribles y afectan de forma directa a los empresarios y al estado.

Todo aquel profesionista del derecho que en algún momento de su carrera profesional ha dedicado tiempo al área de derecho del trabajo, se ha visto en la imperiosa necesidad de atender situaciones como la de celebrar convenios de terminación de la relación de trabajo.

Es allí donde surge el interés de esta investigación, esto se debe por que al menos Tabasco, cuenta con la única Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado y es ante esta autoridad a la que se acude para dar que se certifiquen de auténticos los convenios de terminación de la relación de trabajo, y es esta misma la que da fe que los mismos convenios se encuentren debidamente fundados y motivados.

La investigación radica respecto a las deficiencias que a todas luces se reflejan día a día ante este Tribunal laboral, esto porque a pesar de tratarse de ser la autoridad competente para conocer en su plenitud de la materia, empieza por cometer una serie de errores que se van acumulando y crean un conflicto entre las

partes, comenzando por la falta de capacitación del personal humano que se encuentra asignado a la Secretaría de Acuerdos, específicamente a los servidores públicos, y esta crítica se afirma, en base a la observación acuciosamente realizada.

Es lamentable notar que de lunes a viernes el área inadecuada pero así determinada para realizar este trámite legal, se encuentra entorpecida por la falta de conocimiento respecto al trabajo que deben de realizar los servidores públicos asignados a la realización, cotejo y certificación del convenio laboral. Se considera la parte más importante del Derecho del Trabajo, aunque el propio Tribunal del trabajo lo tenga olvidado, ya que este país es tan rico que obliga a trabajar en la prevención de conflictos, y desarrollar una excelente función como lo son los convenios de terminación de la relación de trabajo origina una estupenda prevención de conflictos laborales.

El trabajo de investigación que se realiza no solo percibe esta serie de deficiencias, sino que aún más grave es la situación que actualmente se vive ante dicho Tribunal del trabajo, y esto se trata debido a que muchas veces los servidores públicos adscritos a la Junta llevan a cabo los convenios laborales, pero no se percatan si en realidad son las partes que comparecen en dicho documento, son las mismas que se encuentran presentes, o peor aún, los convenios deben en esencia ser elaborados por la propia autoridad, pero como esta se dice muy saturada de trabajo, solicita que los convenios sean elaborados por las partes e incluso que lleguen con firma y huella en el documento, ¿Cómo sabe la Autoridad Laboral que las firmas y huellas que calzan los documentos corresponden a las partes? Esta es una de las preguntas que con la investigación que se realiza se pretende responder, porque, es así tal cual como se menciona en las líneas que anteceden, los convenios llegan con firmas y huellas, resultando el Tribunal el principal culpable de esta negligencia.

Y por último surge el problema que se deriva de la falta de integración de las áreas que colaboran para el funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, ya que el problema central de la investigación se origina al aceptarse

demandas por las acciones de despido injustificado o reinstalación, a pesar de que la persona que demanda y que en lo sucesivo se le conocerá como actor del juicio ordinario laboral ya había celebrado convenio de terminación de la relación de trabajo. Situación que causa preocupación y tristeza, debido a que el Estado pasa por un déficit económico, que incluso obliga invertir en sus instituciones como lo es el Tribunal laboral, y pérdidas de sector empresarial al que se encuentran en el Estado y aunque de forma indirecta aportan sustento a la economía de la ciudadanía.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

CAPITULO II.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque cuantitativo surge en los siglos XVIII y XIX, en el proceso de consolidación del capitalismo y en el seno de la sociedad burguesa occidental.

Su racionalidad está fundamentada en el científicismo y racionalismo, como posturas epistemológicas institucionalistas. Mantiene un profundo apego a la tradicionalidad de la ciencia y utilización de la neutralidad valorativa como criterio de objetividad⁴.

La investigación que se realiza se inclina hacia el enfoque cuantitativo debido a que para integrarla existe recolección de datos para probar las hipótesis planteadas con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías⁵.

El enfoque cuantitativo parte de que el mundo social es intrínsecamente cognoscible y todos pueden estar de acuerdo con la naturaleza de la realidad social⁶.

El enfoque citado repercute en la investigación, ya que su objetividad es buscar la certeza de la misma, la concepción lineal de la investigación es a través de una estrategia deductiva⁷.

La selección del enfoque cuantitativo se debe en conclusión ya que se plantea un problema totalmente específico, incluye variables que serán sujetas a medición o

⁴https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf. abril/16/2013

⁵ Ibídem

⁶ Ibídem

⁷ Ibídem

comprobación, así mismo plantea una hipótesis que resulta ser la respuesta tentativa al problema planteado⁸.

2.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Es notoriamente claro el rumbo deductivo que se torna alrededor de la investigación, además de ser el camino de la actividad práctico científico. Existe observación del fenómeno a estudiar, creación de hipótesis para explicar dichos fenómenos y como lo dice el propio nombre del tipo de investigación deduce, de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional con la observación de la realidad o momento empírico.

2.3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Dentro de los momentos esenciales de la investigación se encuentra el trabajo en campo, es aquí cuando se emplean los instrumentos de la recolección de información para obtener los resultados que en su momento contribuirán tanto a las propuestas como a la propia conclusión del proyecto.

Se encuentran previstos los tiempos en los cuales se harán una serie de administración de audiencias, mediante observación en el edificio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, que geográficamente se encuentra ubicado en Av. 27 de Febrero, esq. Ignacio López Rayón S/n, Centro. Villahermosa, Tabasco, México.

Es importante señalar la relevancia que tienen las entrevistas que se programaron para recolectar la información, ya que para ellas, se hicieron una selección de acuerdo al papel que desempeñan los entrevistados, como resultó ser el conciliador de la Junta local, tomando en cuenta que esta autoridad solo cuenta con una persona que desarrolla la actividad de conciliar, por ende es a quien primeramente se entrevistara. Por supuesto la entrevista es dirigida al propio

⁸ Ibídem

Presidente de la Junta, ya que de acuerdo al cargo que ostenta conoce el desarrollo de los procesos.

Dentro del área de convenios se ha programado entrevista que será llevada a cabo a la Secretaria de Acuerdos adscrita al área, sin olvidar que este instrumento será aplicado a la primer oficial de partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco; se consideró adecuado entrevistar a un par de Licenciados en Derecho que obviamente ejerzan la abogacía en la materia, considerándose la preferencia obrera o patronal por ellos, ya que esto incluso abre otros panoramas del entender de la situación que la propia investigación solicita.

No se omite manifestar que hay una clara intención de realizar entrevistas a empresarios que mediante antecedentes se conoce que ellos se han visto involucrados en asuntos que son el tema central de la investigación.

Cabe señalar que para poder llevar a cabo la realización de recolecta de información por medio de entrevistas, previo a estas, se solicitan los permisos correspondientes, dentro del cronograma se establecieron los tiempos de acuerdo a las necesidades de quienes intervienen.

Este último instrumento a utilizar es factible para la investigación, ya que aporta ideas objetivas de conocimientos diversos, habla de experiencias e incluso del análisis de estas se pretende tomar como auxilio de propuestas del proyecto.

2.4 DISEÑO METODOLÓGICO.

El proyecto de investigación, inicia a raíz de la elección del tema, en este se explica el ¿por qué? Se elige el tema, cuales son las características que lo integran, continuando con la delimitación del tema, el cual es explícito y sin ambigüedades, la idea principal del trabajo, por cuanto refleja en forma clara el contenido que se espera en el documento, con su sola lectura. La estructura del título no es rígida, pero facilita la labor de plantear objetivos pues exige un esfuerzo importante por acotar el ámbito de acción que se pretende abordar⁹.

⁹ <http://deepistemologiaymetodologia.blogspot.mx/2005/05/el-diseo-de-investigacin.html>; abril/16/2013.

En general, los objetivos planteados responden a explicitar o describir una condición social o física relevante. Sin embargo, el planteamiento del problema representa la extensión del objetivo en tanto establece los límites y los alcances del proyecto de titulación. En el planteamiento del problema se explican las importancias del tema, por tanto, deben establecerse las relevancias (teórica, metodológica o práctica) y las justificaciones, es decir, por qué es importante ejecutar el estudio, a quiénes afecta, cómo y de qué forma.¹⁰

La formulación del problema es una etapa previa para la formulación de los objetivos de la investigación, pues éstos representan finalmente lo que se pretende alcanzar. Por tanto, el título de la investigación planteado, debe favorecer a la formulación del objetivo general, llegando a establecer esta vez, en forma específica, qué es lo que se pretende conocer¹¹.

La redacción exigió, un importante esfuerzo por acotar y establecer los límites y alcances del tema. La real complejidad de plantear objetivos radica en que una vez establecido un “norte virtual” que se pretende alcanzar, debe establecerse una “ruta” que evidencie que este es posible de ser conseguido¹².

Por tanto, los objetivos específicos representan cada uno de los pasos a realizar para alcanzar las metas, puesto que dependen absolutamente del objetivo general. En este sentido, se representó la estrategia concreta para abordar la realidad¹³.

Se continuó con el desarrollo de las hipótesis, con lo que se lograron crear los supuestos hipotéticos que el investigador, pretende, mediante el proyecto; posteriormente se construyó el marco teórico el cual cumple múltiples funciones, entre las más relevantes: está guiando la investigación, permitiendo establecer un

¹⁰ *Ibidem*

¹¹ *Ibidem*

¹² *Ibidem*

¹³ *Ibidem*

escenario para interpretar los resultados, ha proporcionado el lenguaje pertinente para redactar, y vislumbrar posibles soluciones ante el problema enunciando. La construcción de un marco teórico es un proceso dinámico y su forma definitiva será siempre en función del objetivo planteado. Sin embargo, es imposible evitar la revisión bibliográfica, ya que, sin esta, el marco teórico no se puede integrar.

Se elaboró el cronograma de Gantt, con la finalidad de poder determinar los periodos que se utilizaran para desarrollar todos y cada uno de los elementos que integran la investigación, incluso el cronograma es efectuado para la administración del tiempo. Ya dentro del cronograma se establece, el momento de elaboración de la metodología, decidiendo optar por un método cualitativo, ya que el análisis e interpretación del dato, y el proceso de transformar éste en información dependerá del paradigma desde el cual se aborde la realidad. Del mismo modo las conclusiones y recomendaciones, haciendo hincapié en que el lenguaje con el que se interpreta el dato será en función del marco teórico, anteriormente planteado.

De acuerdo a lo anterior, se incrementan instrumentos de investigación que de acuerdo a su metodología le correspondería desarrollar, es en esta fase, en la que el investigador utiliza diversas técnicas apoyadas en instrumentos para poder hacer una recolecta de información y favorezcan el proyecto. Y por concluir al diseño de la investigación, es importante señalar, que se expusieron las bibliografías adecuadas, para fundar la lectura, obviamente se adjuntaron toda clase anexos que pudieron haber sido útiles para el crecimiento del proyecto de investigación.

2.4.1 DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN.

El esquema poblacional que integra la investigación comprende diversos escenarios, tomando en consideración que la problemática inicia a partir de las necesidades obreras y patronales, por ello, es que se indican como fundamentales los siguientes grupos poblacionales para que sean aplicados los instrumentos de recolección de información y que a su vez genere opciones para las propuestas correspondientes.

Consignando para ello un nivel poblacional consistente en el número variable que visita de lunes a viernes la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, es importante mencionar que la Junta Local cuenta con un mínimo de personal, por ende, se consideraron para el muestreo a la única conciliadora de la autoridad, un oficial de partes y por supuesto el personal que se encuentra dirigido por la Secretaria de acuerdos adscrita al departamento de convenios, integrado por cuatro mecanógrafos que fungen su labor burocrática.

Forman parte de un muestreo discrecional ya que los elementos que forman parte del mismo mediante sus experiencias conocen en gran forma la materia de derecho del trabajo, claro está, que pueden aportar al estudio.

Resultando así la determinación poblacional establecida para la recolección de información.

2.4.2 MUESTRA DE ESTUDIO.

LISTA DE FRECUENCIA

El instrumento que se presenta provee información sobre el registro de las veces u ocasiones que se presenta una conducta, proceso, evento, etc.

Es por ello que la lista de frecuencia se utilizara para la investigación que se realiza, debido a que la problemática depende de comprobación, y al medir la constancia del fenómeno, se pueden realizar aportaciones a la investigación.

LISTA DE COTEJO O CHEQUEO

El instrumento que a continuación se presenta, indica o no la presencia de un aspecto, rasgo, conducta o situación a ser observada.

Para la investigación se necesita especificar aspectos, conductas, hechos y se considera importante vincular algún objetivo específico, ya que, de los mismos, surgen respuestas, siempre y cuando se realice la observación adecuada.

Se considera pertinente utilizar la técnica consistente en la encuesta, para la realización de la investigación, debido a que permite la obtención de datos e información suministrada por un grupo de personas, sobre sí mismo o con relación a un tema o asunto en particular, que interesan a la investigación planteada. Y lo más importante, la información brindada por personas que aportan parte de su tiempo desarrollando una labor profesional en el área que se plantea la problemática, conocen del tema y la efectividad de sus respuestas son elevados.

CUESTIONARIO MIXTO DE COMBINACIÓN DE PREGUNTAS CERRADAS DICOTÓMICA Y POLICOTOMICA Y/O PREPOSICIONES CERRADAS Y ABIERTAS.

La intención de aplicar la técnica de entrevista, se deriva de la inquietud del investigador para llevar a cabo intercambio de opiniones, ideas o puntos de vista, a través del dialogo o conversación, con los titulares de ciertos bufetes jurídicos del estado, en los que su área específica es el Derecho del Trabajo, con propósitos de obtener información suministrada por este último, ya que la experiencia con la que cuentan estas personas es sumamente valiosa, considerándose un error, el no poder obtener un poco de esos puntos de vista que puedan robustecer la investigación.

Como se trata de una entrevista mixta, las preguntas que se formulen con posterioridad se desarrollaran en base a la conversación que se tenga con el entrevistado, utilizando como instrumentos grabadoras o cámaras de video y libro de notas.

Guía de entrevista

Pregunta 1:	¿Qué es un convenio de terminación laboral?
Pregunta 2:	¿Quiénes integran el convenio de terminación laboral?
Pregunta 3:	¿Cuáles son los requisitos indispensables que debe contener un convenio de terminación laboral?
Pregunta 4:	¿Qué autoridad establece los requisitos que debe contener un convenio de terminación laboral y a su vez da fe del mismo?
Pregunta 5:	¿Cuál es el objetivo que pretenden alcanzar un patrón y un trabajador al manifestar su voluntad mediante un convenio de terminación laboral?
Pregunta 6:	¿Cuál es el objetivo que pretende alcanzar la autoridad laboral al destinar un departamento para la realización de convenios de terminación laboral?
Pregunta 7:	¿Cuál es el medio fehaciente con el que acreditan las partes su conformidad con todo lo narrado y descrito dentro del convenio de terminación laboral?
Pregunta 8:	¿Por qué considera usted, que las Juntas Locales del Estado permiten la interposición de demandas a pesar de existir un convenio de terminación laboral previo?
Pregunta 9:	¿Cuál es el objetivo primordial de un Tribunal del respecto a un conflicto laboral?
Pregunta 10:	¿Cuáles son las consecuencias que usted considera existen al permitir la autoridad del trabajo la interposición de demandas, a pesar de existir convenio de terminación laboral?

Entrevistado: Lic. Julio Alvarado Pérez.

1. Es el acuerdo en el que de manera pacífica tanto trabajador como patrón terminan la relación y se entrega el pago correspondiente de prestaciones generadas y el cobro de ellas.
2. El patrón y el trabajador, sin olvidar a la propia autoridad laboral que supervisa el convenio.
3. Documentación que identifique a las partes, que los acredite como tal, causa de la terminación de la relación de trabajo, fundamentos legales, descripción de prestaciones y certificación de la Junta.
4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunales laborales.
5. El respaldo legal al momento de dar por terminada la relación de trabajo.
- 6.- Primero, mantener un orden y estructura con otras áreas que integran las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Segundo, el fomento de la terminación laboral de forma pacífica.
- 7.- La ley federal del Trabajo y la Constitución Política.
8. Porque no tiene el control necesario para detectar demandas interpuestas por personas que con anterioridad firmaron convenio.
9. Mediar la situación y concluir el conflicto de manera equitativa e inmediata.
10. Exceso de cargas de trabajo y la clara vulneración a la inteligencia de la propia autoridad.

Entrevistado: Lic. Carlos García Gómez.

.1.- Es el acta pública que la autoridad del trabajo establece para que de una forma jurídicamente sustentada, el obrero y los empresarios puedan concluir relaciones de trabajo.

2. Los interesados en no generar conflictos laborales con posterioridad. Y lo señalo de esta manera, ya que no solo un patrón y trabajadores realizan convenios, sino también, los sindicatos.

3. Lugar, fecha y ante que Junta se elabora el convenio. Identificación de las partes, cláusulas debidamente fundadas en el cual se estipule la voluntad de los comparecientes. Y una vez hecho esto, el documento debe contener la certificación de la autoridad.

4. La ley no habla de requisitos para elaborar un convenio, sin embargo, induce a la celebración de culminaciones de las relaciones laborales cuando ya es necesario y de forma simple y equilibrada. No obstante, a esto, son las Autoridades del trabajo, que en base a la experiencia adquirida van robusteciendo los requisitos que debe contener un convenio, con el fin de no ser vulnerados los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran.

5. Expresar su voluntad de llegar a un acuerdo por la conclusión del trabajo y que este no solo sea un acto privado.

6. Considero que es la clasificación que le pretende dar al personal adscrito, ya que de lo contrario el recurso humano, simplemente no tendría el desempeño esperado para desarrollar diversas actividades.

7. La constitución desde luego. Ya que se trata de establecer el respeto al derecho de quienes integran el convenio.

8.- Muy fácil, debido a que, para las Juntas de Conciliación, celebrar un convenio es cuestión de trámite, y eso se debe al hecho de hacer la misma actividad a

diario, como si se tratase de una rutina. Pero, no se detiene a observar y analizar que se trata más de eso, simple trámite, creo que es el área más importante.

Por ello cuando patrón y obrero celebran el convenio y este se hace en los términos señalados. Este documento es archivado y solo que ahí como un simple papel que luego se cubrirá de polvo, a menos de que suceda lo inesperado, ser demandado y sea solicitado. Incluso corriendo el riesgo de que, derivado de cuestiones naturales, el documento ya no exista o no se encuentre en condiciones de ser tratado. Luego entonces, se necesita relacionar otras áreas de la Junta con la de convenios y darle la importancia que se necesita a ese documento que se genera a diario.

9. Velar por que el procedimiento que se encuentre interpuesto, se cumpla apegado a derecho, de manera pronta y expedita.

10. Durante mis años de la práctica del derecho del trabajo lidie con muchos obstáculos y créeme, en muchas ocasiones me detengo al análisis de situaciones que en mi cabeza me hacen girar. Pero como buen mexicano, estas se dejan pasar creyendo que la solución se encontrará, una vez que el problema surja. Que quiero decir con esto, bueno que la consecuencia que se puede derivar de este interesante punto que tu elegiste como tesis, es, que en algún momento el poder ejecutivo reconsiderara si fue lo correcto, dejar como responsables de los derechos del trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de sus presidentes.

Entrevistado: Mtro. Edgar Azcuaga Cabrera.

1. Se trata de la conclusión del contrato individual de trabajo firmado en su momento entre patrón y trabajador. Basándose en los artículos 51 y 53 de la Ley Federal de Trabajo en vigor.
2. Desde luego que el patrón y el obrero, estos quienes comparecen ante la secretaria de acuerdos adscrita al departamento de convenios de la H. Junta Local de la entidad correspondiente.
3. Lugar, Fecha y autoridad que admite el trámite, nombre del trabajador, quien deberá identificarse mediante documento oficial. En el caso del patrón, este, puede comparecer personalmente o a través de apoderado legal, en ambos casos, previa identificación y con la documentación que los acredite como tales. Cláusulas que no sean contrarias a la moral, al derecho ni a las buenas costumbres. Y por último y no menos importante el acuerdo que la Secretaria de acuerdos realice previa revisión del documento para finalizar con la certificación de Ley.
4. Los requisitos en los convenios se basan en los criterios de cada Junta de Conciliación en apego a la norma.
5. Se trata de concluir la relación de trabajo contraída mediante contrato de forma pública y con los principios de derecho establecidos para ello.
6. Determinar las áreas en las que, sin la necesidad de ser conocedor de la materia, puedas ser orientado de forma sencilla.
7. La ley federal del trabajo y el artículo 123 de la Constitución.
8. Bueno, tal vez, si se percibe bajo la óptica obrera, se debe a que a nadie se le puede coartar el derecho a demandar cuando considera que están siendo vulneradas sus garantías. Por otro lado, bajo la óptica patronal, pues por la falta de control de los convenios y demandas que se presentan a diario, al no realizarse la investigación pertinente.

9. Por supuesto que cuidar los procedimientos de forma pronta y expedita.
10. Mencionaré lo que percibo actualmente, encontrar juicios que, al prevalecer un convenio, de ninguna manera se lograra la conclusión del juicio, no hasta que se emita un laudo. Claro existiendo de por medio riesgos. Pero al fin un juicio que deberá desarrollarse en su totalidad.

Entrevistado: Lic. Amparo Solís Grajales.

1. Se trata del acuerdo pactado entre patrón y trabajador, en el cual expresan su voluntad al dar por terminada la relación de trabajo. Exponiendo los motivos y en caso de existir adeudos, respecto a prestaciones generadas por el trabajador, el patrón cubra dichos pagos. Y con esto existir un acuerdo de terminar la relación de trabajo apegado a derecho.
2. Por un lado la empresa a través de sus administradores, representantes, apoderados, en caso de no encontrarse constituida la empresa, este convenio lo integrara la persona física que funja como patrón y por el otro lado el trabajador(es) únicamente.
3. Ok. Este requiere tener, lugar, fecha, autoridad, nombre del trabajador y patrón, identificación de ambos y la documentación del patrón que lo acredite como tal. Debe contener una serie de cláusulas que son generadas en base al mutuo consentimiento de las partes, en el cual se integran datos esenciales como condiciones de trabajo y la redacción de prestaciones que tal vez se adeudan hasta la firma del mismo pero que serán pagadas, dentro de estas mismas cláusulas se establece la causa de la conclusión laboral.

Por último, la Junta a través de su secretaria de acuerdos acordará lo conducente, previa revisión del documento y colocará la certificación que determina el convenio como legal.

4. En el caso de los convenios, los requisitos son estipulados por la autoridad laboral competente en apego a la Ley Federal del Trabajo.

5. Concluir con éxito y armónicamente la relación de trabajo, esperando en un futuro tal vez volver a trabajar juntos.
6. Considero, que solo mantener una sección donde se desarrolle esta actividad, ya que es bastante compleja y absorbente. Esto para que la misma no se contamine con otras áreas.
7. La Ley laboral y la Constitución Política artículo 123.
8. Simple, porque se olvidan de informar a los departamentos de recepción de demandas, los convenios celebrados y quienes fueron los que realizaron el mismo, además de que prestaciones fueron pagadas y cuáles no.
9. En teoría, cuidar los procedimientos, pero, en realidad no sucede de esa manera.
10. El trabajo innecesario que la misma autoridad se coloca encima, ya que de manera fácil se podrían liberar de muchos conflictos laborales. Y con ello enfocarse a verdaderos problemas.

CAPITULO III.

MARCO TEÓRICO

3.1 TEORÍAS QUE EXPLICAN AL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo deriva de la idea de solidaridad, pues su propósito es asegurar a cada hombre una existencia digna¹⁴, el Derecho del Trabajo es parte de los Derechos del hombre, es la nueva idea del derecho del hombre, o bien, es el soporte de los restantes derechos del hombre, o todavía, *es la posibilidad y la garantía del cumplimiento de las libertades del hombre, porque solamente es libre aquel que puede usar y gozar de su libertad*¹⁵, a estas ideas el maestro Mario de la Cueva incorpora en su última obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, los conceptos de “hombre real trabajador” y “fines últimos de Derecho del Trabajo” tales como enajenación del trabajador y abolición de la explotación del hombre por el hombre en la sociedad del futuro. Con el objeto de esclarecer el nuevo sentido que atribuye Mario de la Cueva a los Derechos individuales del hombre trabajador, se plantea una delimitación conceptual entre el individualismo y el liberalismo pues considera que los juristas cometen el error de confundir el individualismo y el liberalismo. Se debe esclarecer el “primero es una postura filosófica que reclama el respeto y la libertad para la persona humana, en cambio, el liberalismo es una actitud económica que exige la independencia de la economía para entregarla al libre juego de las fuerza naturales y a la actividad humana”¹⁶.

Refiriéndose a los principios generales del Derecho en sentido estricto, Norberto Bobbio¹⁷ sostiene que son tres las interrogantes que hay que plantear al respecto: los cuales son la naturaleza, el origen y el fundamento de los principios generales del derecho.

¹⁴ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano de trabajo, Porrúa, México, 2001, p. 269.

¹⁵ *Ibíd*em, p. 271.

¹⁶ *Ibíd*em, p. 208.

¹⁷ Bobbio, N. Teoría general del derecho, debate, Madrid, 1990, p. 154.

Respecto al primer planteamiento, el citado autor considera que los principios generales del derecho tienen el carácter de normas; desecha las tesis que afirman que esos principios son construcciones doctrinales, ya que tal hecho no desvirtúa su carácter normativo. Igualmente niega la tesis que sostiene que son orientaciones e ideales de política legislativa, sostenida por Emilio Betti, quien agrega que dichos principios sirven como criterios programáticos para el progreso de las tareas del legislador. La razón por la cual Bobbio niega esa tesis, estriba en el argumento de que Betti “Confunde el procedimiento de que el jurista o el juez se valen para formular los principios generales, con la función de estos últimos”¹⁸; es por eso que habla de criterios programáticos.

Para García Máynez los dos argumentos más fuertes en favor de las tesis de que los principios generales del Derecho son normas, pueden resumirse así: 1) En la mayor parte de los casos, esos principios son obtenidos mediante generalizaciones sucesivas de las normas particulares, por lo que resulta imposible considerar que, cuando llegan a cierto grado de generalidad, cambien de naturaleza, es decir, dejen de ser normas. 2) Aun admitiendo que algunos principios no se obtengan de normas particulares mediante generalización, sino que se den de modo inmediato, en todo su alcance general, la función que cumplen (normalmente en materia de lagunas), es ofrecer prescripciones o modelos de conducta a los operadores jurídicos, por ende, tal función en nada difiera de la de las normas particulares.¹⁹

García Máynez también considera que es correcta la tesis de que los principios generales del Derecho tienen el carácter de normas, pues solo así pueden cumplir con su labor de integración de la ley, o sea, solo así pueden subsanar la imprevisión del ordenamiento jurídico, las lagunas que en el mismo se encuentra, además de que el juzgador necesariamente tiene que fundamentar sus resoluciones en su norma. Ahora que ya se habla de forma general de los Principios Generales del Derecho, es necesario iniciar con las fuentes del Derecho

¹⁸ García Máynez, Eduardo, *Filosofía del Derecho*, México, Editorial Porrúa, 1974, p. 132.

¹⁹ García Máynez, Eduardo, *óp. cit.*, infra. Nota 9, p. 313.

del Trabajo. Estas que se encuentran contenidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6o. debe tomarse en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad²⁰.

La aplicación de este precepto se lee en el párrafo respectivo de la exposición de motivos de la Ley:

El artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo señala cuales son las fuentes formales del Derecho del Trabajo; el derecho del trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado, civil y mercantil, pero el derecho laboral que rige el pueblo mexicano desde el año en que se promulgo la constitución federal vigente conquisto su autonomía como una rama jurídica independiente. Por otra parte, el derecho del trabajo que rige el país tiene su fuente en el artículo 123 constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución. Partiendo de esas ideas, se reconocen como fuentes del derecho del trabajo²¹.

Al realizarse un análisis superficial del precepto citado en líneas que anteceden podría pensarse que establece un orden jerárquico en la aplicación de la norma del derecho del trabajo, mas no es así, ya que uno de los principios rectores de esta rama del derecho es de que serán aplicables en el primer lugar las normas más favorables al trabajador, sea cual fuera su jerarquía formal.

²⁰ Trueba Urbina Alberto, et al, Nueva Ley del Trabajo Reformada, México, Editorial Porrúa, 1977, p. 25.

²¹ Cavazos Flores, Baltazar, Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizado, México, Editorial Trillas, 2000, p. 23.

Este principio de aplicar la norma más favorable al trabajador caracteriza al derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; esto es, toda disposición que favorezca al trabajador sobre cualquiera otra, independientemente de su jerarquía, se aplicara de manera preferente.

El artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo contiene normas implícitas que se aplicaran a falta de disposición expresa en las normas del derecho escrito. Dichas normas implícitas son: la analogía, los principios generales que deriven de la Constitución, de la Ley y de los tratados internacionales; los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta disposición faculta al juzgador para subsanar las imprevisiones del legislador, para integrar las lagunas de la Ley y para aplicar los preceptos supletorios si se ajustan a un orden jerárquico, lo que no sucede con las fuentes del derecho escrito, en virtud del principio contenido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de que “en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

El artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo contempla tres tipos de principios a saber; los que deriven de las fuentes de derecho escrito, es decir de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos o de los tratados a los que se refiere el artículo sexto de la propia ley, celebrados en los términos del artículo 133 constitucional; los principios generales del derecho, mencionados en el artículo 14 constitucional; y los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional.

Néstor de Buen²² cuestiona esta triple clasificación y considera que hubiera sido más lógico suprimir la tercera categoría, por estar ya implícita en la primera, y que solo debían consignarse dos grupos de principios.

²² De Buen, Néstor, Derecho procesal del trabajo, México, editorial Porrúa, 1988, pp. 417-418.

En realidad, la tercera categoría: los principios de justicia social implícitos en el artículo 123 constitucional, están de más. Es evidente que esos principios son los mismos que derivan, en general, de la Constitución. Hace referencia a los principios reduce a dos su clasificación: los primeros serán los específicos del derecho del trabajo; los segundos, jerárquicamente secundarios, derivarán del derecho en general, incluyendo, por supuesto, al derecho común. En realidad el legislador laboral, al aceptarlos, rindió pleitesía al mandato contenido en el último párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos²³.

El citado párrafo último del artículo 14 constitucional, establece que “en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de esta se fundara en los principios generales del Derecho”²⁴.

Al hablar Mario de la Cueva de la significación de la jerarquía de las normas del derecho del trabajo, apunta que no pueden contravenir ni restringir los derechos del trabajador consignados en la Constitución federal y, específicamente, en la declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 de la Carta Magna; mas como los mismos son derechos mínimos de los trabajadores, las fuentes formales subconstitucionales “no solo pueden, sino tienen como misión ampliar los beneficios de acuerdo con el ritmo de las transformaciones sociales, a fin de aproximarse cada vez más a las ideas de la justicia social”²⁵.

Estima De la Cueva que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse en el sentido de que existen fuentes formales primarias y fuentes, principios o criterios supletorios. Las fuentes formales primarias son: la Constitución, la Ley, los tratados internacionales y sus reglamentos y, a falta de disposición expresa en dichas fuentes, se aplicarán las fuentes, principios o criterios supletorios.

²³ De Buen, Néstor, Derecho procesal del trabajo, México, editorial Porrúa, 1988, p. 418.

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, p. 13

²⁵ Cueva, Mario de la, óp. cit., supra, nota 3, p. 132.

Dentro de las fuentes, principios o criterios supletorios, se encuentran comprendidos los principios generales del derecho y, para De la Cueva, esos principios adquieren matices de fuente material o sustancial, pues tal parece que al aplicarse se hace como si se creara la norma, o sea, que el juzgador adopta el carácter de legislador. Afirma que no debe perderse de vista que el orden jurídico descansa en los principios de la soberanía del pueblo y por tanto “los principios generales del derecho no pueden ser sino los que el pueblo puso en la base de su orden jurídico²⁶, o sea que “son los principios de la democracia del pueblo para el pueblo”.²⁷

Juan B. Climent²⁸ comenta que el problema de las fuentes del derecho en la materia laboral trasciende a toda la estructura peculiar del derecho del trabajo, y de tal manera altera el panorama de las fuentes en el derecho común que no solo difiere en la mayor complejidad de estos y en la subversión del orden jerárquico de aplicabilidad, sino también en el significado jurídico de las propias fuentes; pues la Ley y la costumbre, los principios del derecho y la equidad en materia laboral, tienen una connotación y alcance jurídicos distintos de los que esas fuentes representan en el derecho civil.

Al establecerse en la Ley Federal del Trabajo, como fuente supletoria del derecho laboral, a los principios generales del derecho, tal disposición implica la interrogante de cómo han de interpretarse.

Al respecto Fix Zamudio²⁹ comenta que “A veces una norma aislada, desde el punto de vista gramatical, significa algo determinado; pero cuando se le relaciona,

²⁶ *Ibíd*em, p. 137.

²⁷ *Ídem*.

²⁸ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Comentarios y jurisprudencia*, México, Editorial Esfinge, 1970, p. 39.

²⁹ Carpizo, Jorge y Fix-Zamudio, Héctor. “Algunas reflexiones sobre la interpretación constitucional en el ordenamiento mexicano. “La interpretación constitucional, México, UNAM, 1975, P. 47.

como necesariamente hay que hacer, dentro de un contexto, puede significar algo diferente”.

Para Mario de la Cueva, el método de interpretar las normas del derecho del trabajo, consignadas en la ley de la materia, es un método finalista, o sea que deben interpretarse atendiendo al fin que persigue el derecho laboral: la justicia social, y solo se puede lograr dicho fin observándose la realidad social que dio origen a la norma. Deben atenderse a las fuentes formales, para que de este modo al conocerse el sentido de las normas pueda conocerse cuál es su finalidad.

Existe una opinión generalizada respecto a que el derecho laboral no tiene en la actualidad ninguna conexión con el derecho común, pues se trata de un derecho autónomo. Independientemente de la inclinación que se pueda tener sobre el concepto de la interpretación del derecho, es innegable que tal cuestión es un recurso que es puesto en manos del juzgador por el precepto legal, para que su acción de impartición de justicia no se detenga. Sería posible que un orden jurídico pudiera prever, al momento de su constitución, todos los problemas que pudieran darse en realidad y por tal razón dejar abiertas determinadas y específicas disyuntivas para poder resolver una cuestión controvertida y no prevista por el propio ordenamiento legal.

Es necesario destacar la influencia que genera la norma jurídica respecto a cuál de las partes que forman un proceso ordinario laboral favorece en su mayoría, esto de acuerdo a que la clase obrera realiza actos jurídicos, por todas las libertades que la misma Ley Federal del Trabajo le permite, en el entorno capitalista que se vive actualmente en el mundo se discute sobre la existencia de un “derecho de clase” en el derecho laboral, por la división que existe entre la burguesía y el proletariado, o bien en este caso, el empresario y el empleado. Dicho fenómeno ha sido considerado en el trabajo de investigación puesto que el derecho de clase establece que, en el punto del derecho del trabajo, debe existir un equilibrio para la igualdad de personas. De manera imparcial se examinaron las ideologías que pudieran definir de modo correcto la situación que existe en cuanto a este tópico. Trueba Urbina puntualiza que “...*el derecho mexicano del trabajo no*

es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores: instrumento de lucha de clases en manos de todo aquel que presta un servicio profesional a otro...”.³⁰ Esta consideración apoya además, la idea de que la burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos a través de otros cuerpos jurídicos, como las leyes mercantiles, que son instrumentos jurídicos del sistema capitalista. En tal virtud el derecho del trabajo nace como una legislación clasista a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico, sino un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección.

Vale la pena transcribir las palabras del señor Mario de la Cueva que justifica que esta característica clasista se encuentra en el derecho mexicano del trabajo donde él ha establecido que “...ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patrones a formar sindicatos, etc. Pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora...”.³¹

En contra de estas ideas otros autores rechazan la naturaleza clasista de la legislación laboral. Ernesto Krotoschin³² afirmó, que “...el derecho del trabajador no puede ni debe considerarse un derecho de clase por lo menos no en el sentido que se oponga, como derecho de una clase, al derecho de otra o de otras clases siendo por consecuencia un elemento de lucha de clases...”. Y además agregó que “... en la medida en que se da a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción y al desarrollo de métodos de colaboración se le hace participar en la administración y utilización de aquellos, el derecho del trabajo deja

³⁰ Trueba Urbina, Alberto. Estudios del derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1970. P. 229.

³¹ De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II. México, Porrúa, 2001, p. 87.

³² Krotoschin, Ernesto. Tratado práctico del derecho del trabajo, 2ª Edición, Buenos Aires, Editorial Depalma, 2003, p.9.

de ser un derecho de clase, inclusive desde el punto de vista de la teoría Marxista de las clases y se convierte en un derecho de superestructura que tiende a la superación de las diferencias señaladas y atribuir su lugar a cada uno de los grupos sociales...”.³³ Cabanellas³⁴ en sentido semejante sostiene que “...la legislación laboral no constituye tal cosa (un derecho de clase) sino el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patrones y trabajadores...”. Si el derecho laboral consagrado en el pueblo mexicano contiene disposiciones que favorecen a los patrones habría que llegar a la conclusión de que no es un derecho solo en favor de los trabajadores y que, por lo tanto, no es un derecho de clase, sino como anteriormente señalé Krotoschin, una superestructura que tiende a la superación de las diferencias en los grupos sociales.

En el libro *Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México* escrito por Florencia Correas (2004: 14), ella realizó un esquema de pensadores y estudiosos del derecho en cuanto al ámbito laboral, donde se han analizado las teorías del derecho individual, en la cual se observó la existencia de dos corrientes de derecho, puesto que no existe consenso entre los estudiosos acerca de los fines y objetivos de esta rama jurídica, por lo que dicho libro dio una idea de las corrientes existentes alrededor de la cultura laboral. Con las particularidades de cada uno de los pensadores concentró a los estudiosos del área en dos grandes grupos. En el primero, que se ha identificado como apologista, Correas ubicó a los que definen el Derecho del Trabajo como una herramienta del estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. Se encuentra en este grupo Mario de la Cueva y los juristas que han seguido sus ideas. En el segundo grupo los críticos, que son aquellos juristas que definen al derecho laboral como un instrumento del estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema

³³ Ídem., p. 10.

³⁴ Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, *Derecho sindical y corporativo*, Editorial ICON, Buenos Aires, Argentina, 1959, p. 50.

social imperante, esto es, en nuestro caso a la sociedad capitalista³⁵. Aquí se encuentra Oscar Correas, Jorge Rendón, Antoine Jeammaud, entre otros.

En cuanto a la rama de los apologistas se encuentra el jurista Mario de la Cueva que define al derecho del trabajo de la siguiente manera “...*el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital...*”.³⁶ De acuerdo con este autor, el derecho del trabajo lo ha considerado como un derecho de clase obrera dentro del sistema social capitalista. Es una imposición de los trabajadores al capital y al mismo estado, sobre las condiciones mínimas de trabajo, ha comentado Correas³⁷. Néstor del Buen Lozano, uno de los estudiosos contemporáneos más importante, define a esta área jurídica como un derecho protector de la clase trabajadora, y la razón está en que es una normatividad que regula relación entre desiguales, concediendo al que está en situación inferior, o sea el trabajador, ciertas prerrogativas con el objeto de evitar una explotación de la clase asalariada más allá de sus límites físicos.

Sin embargo, Néstor de Buen Lozano se diferencia de Mario de la Cueva, al reconocer que el derecho laboral forma parte del derecho burgués y como tal, defiende la propiedad privada, que establece derechos y obligaciones para el patrón. Según sus palabras “...*el derecho en general tiene la función de mantener la paz social, y por tanto, no puede proteger a una sola de las partes ya que esto provocaría una confrontación, El derecho laboral no es ajeno a esta realidad...*”.³⁸ Este autor también señala que “...*el derecho laboral tiene un carácter*

³⁵ Correas, Florencia, Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México, editorial UAP, Puebla, 2004, p. 14.

³⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II. México, Porrúa, 1986, p. 85.

³⁷ Correas, Florencia, Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México, editorial UAP, Puebla, 2004, p. 15.

³⁸ De Buen, Néstor, Derecho procesal del trabajo, México, editorial Porrúa, 1988, p. 418-420.

irrenunciable e imperativo...".³⁹ Con esto quiere decir que el patrón y el trabajador no pueden desistir de su derecho, y que la observancia de la norma es obligatoria.

Por su parte, José Dávalos refiere a las diferentes reformas constitucionales del artículo 123. Estos juristas tratan de convencer al lector que las normas jurídicas laborales son el instrumento por excelencia que tiene la clase obrera para enfrentar las desmedidas ambiciones de los patrones.⁴⁰

Los apologistas, encabezados en México por Mario de la Cueva definen al Derecho del Trabajo como un derecho *de* y para los trabajadores, que tiene la finalidad de lograr el equilibrio y la paz social. Según esta corriente jurídica, las normas laborales constituyen el instrumento jurídico de los trabajadores como el más importante en cuanto a la defensa de sus derechos. La revisión de la carga de la prueba como responsabilidad del patrón, el concepto de relación de trabajo y la conciliación, son indicadores de que esta rama jurídica protege al obrero.

En cambio, la ideología de los críticos señala que el derecho del trabajo no es un derecho de clase obrera, sino que constituye en su conjunto una regularización de la lucha de clases, es decir, reglamentar la confrontación entre los dos para evitar un enfrentamiento que altere la paz social. De acuerdo con esto se concluye en esta pequeña parte, con la realidad desfavorecida que la propia norma genera, cuando sencillamente se trata de algo que se reduce a lo siguiente, no es dividir por clases sociales, ni mucho menos a quien la Ley respalda más, sino sencillamente que no se rompen los equilibrios, y que las relaciones obrero-patronal se encuentren en su estado de armonía, ya que lo importante es mantener la subsistencia mediante la producción de abastecimiento total de cada familia, claro, el súper desarrollo que como país se necesita, es así, que la corriente crítica genera lógica jurídica a sus aportaciones.

³⁹ *Ibíd.*, p. 20

⁴⁰ Dávalos, José, *Tópicos laborales*, Porrúa, México, 2006, p. 98.

3.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código de Hammurabi y la Biblia, pero en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, lo que propicio el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento revelada por Saint, Simón, Robert Owen, Fourier etc.⁴¹

Carlos Marx junto con Federico Engels compararon el trabajo con una mercancía al señalar “...*La fuerza del trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, esta con balanza...*”⁴². Lo que no beneficio en su momento a los trabajadores ya que ambos autores tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y los derechos de los trabajadores.

En esas épocas se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intenta disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los setenta y a principios setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en todo en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

De acuerdo con Ibarra⁴³ el nacimiento y el desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar

⁴¹ De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II. Ed. México, Porrúa, 2001, p. 13-14.

⁴² Marx, Carlos, et al, Trabajo asalariado y capital, Ed. Neue Rheinische, Zeitung, 2007, p. 68.

⁴³ Ibarra Flores, Román, La administración de Justicia Laboral Federal en México, Ed. Porrúa, 2004, p. 15-18.

las condiciones de trabajo de los sindicatos; la segunda otorga el derecho a suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios; y la tercera, conocida como de reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho del trabajo, sus rasgos de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.

De esta manera México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar las leyes del trabajo y de seguridad social; que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien "Derecho del Trabajo", lo que más adelante se convertirá en una Ley Federal del Trabajo.

Ibarra en su libro *La administración de justicia laboral federal en México* que el derecho del trabajo surgió con la llamada Revolución Cartista, dándole dicho nombre por las cartas que los obreros enviaron al parlamento inglés, cuando se vieron desplazados por las máquinas en 1774, cuando Hargraves construyó la primera máquina de tejer.⁴⁴

La intervención del estado en México fue determinante, puesto que influyó enormemente en la formación del contenido de Derecho Laboral ya que, siendo una institución que regula las bases sociales, económicas y políticas era indispensable la creación de una disciplina jurídica autónoma que le diera a los trabajadores una protección en contra de las iniquidades sociales, es decir, que fuera tutelar de los intereses de los trabajadores y de contenido esencialmente humano. Se considera que antes de 1917 no había en realidad un Derecho del Trabajo positivo, puesto que solo existían unas leyes estatales; el autor Cavazos comentó que la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la Constitución de 1917 a 1931 cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pero existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 22.

propias leyes laborales que variaban entre ellas⁴⁵. La fase de industrialización en México comenzó a partir de la segunda guerra mundial. Las políticas estatales de industrialización jugaron un papel importante. De 1940 a 1954, la expansión industrial estuvo basado en las empresas capitalistas domesticas con las que surgieron muchos grupos tan en la esfera industrial como en las financieras. La tercera etapa parte de 1962 a 1970 cuando se abrogó la Ley de 1931 y se aprobó la actual hasta antes de la reforma del 2012; la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales caracterizo a dicho periodo como el auge y cúspide del Derecho Laboral, también porque México tuvo el honor de exportar a otros países la legislación de los trabajadores elaborada. La cuarta etapa podemos ubicarlo de 1970 a 1980, fecha en la que la legislación laboral procesal fue reformada sustancialmente, aunque no siempre para bien. La última etapa fue catalogada desde 1980 y se caracterizó por ser una época de crisis y de recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se encuentran congeladas en los requisitos legislativos⁴⁶. Puede ser considerada una quinta etapa que comprende desde 1994 hasta la actualidad, que fue cuando el Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN) Fue firmado por México, Estado Unidos y Canadá, entro en vigor aceptando y adoptando una corriente neoliberal y enfocada al capitalismo como una política de desarrollo para fomentar el intercambio comercial. Dicho acuerdo afianzo el rumbo del país que estaba tomando en la presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado y consolidado por el ex presidente Carlos Salinas de Gortari, que aprobó el TLCAN y con este la globalización, consecuencia de los cambios estructurales económicos y políticos que se debían realizar para poder formar parte de dicho acuerdo.

⁴⁵ Cavazos Flores, Baltazar, Las Características y los Principios del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Trillas, 2003, p. 254.

⁴⁶ *Ibíd.*, p. 255.

Cabe destacar que en el ámbito internacional del derecho del trabajo existen documentos esenciales, los cuales han sido aprobados para fortalecer y enriquecer el contenido de la disciplina.⁴⁷

Los tratados internacionales más sobresalientes son los siguientes:

- El tratado de Versalles cuyo principal enunciado, según aseveró De la Cueva, sería el que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Además, estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho horas a la semana; el descanso semanal, preferiblemente en domingo; supresión del trabajo de los niños; facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico; igualdad de salario para el trabajo igual, sin distinción de sexo, trato equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal e inspección de trabajo (Art. 427 del Trat. Ver Cap. XII, N° 1).
- La Carta del Atlántico, formulada el 14 de agosto de 1941 entre el presidente Roosevelt y el primer ministro Winston Churchill, donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.
- La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California EEUU en 1945, cuyo artículo 55 señala que la Organización habrá de promover “a niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; b. la solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; c. el respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma, religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.

⁴⁷ De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II., México, Porrúa, 2001, p. 30

- La Declaración de Filadelfia de 10 de mayo de 1944, mediante el cual la OIT señaló caminos concretos para el derecho del trabajo, al grado de integrar a dicha declaración y texto anexo a la nueva Constitución de la OIT.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas. Donde se incluyen artículos de interés para el derecho laboral como los siguientes:

22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y obtener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada”.

Es así como el Derecho del Trabajo se inserta y a su vez genera equilibrio social del país, debido a que las raíces que se han generado por la defensa de las partes obrero-patronal, destacan un papel muy especial, ya que desde la creación de la civilización existió la subordinación y mala o buena forma la existencia de derechos y obligaciones. No se omite manifestar, que la norma siempre ha resultado ser un instrumento de conveniencia, ya que, desde los principios de relevancia del derecho laboral, se utilizaba la norma a conveniencia de quien sabía manejarla, situación que con el paso de los años no ha cambiado en nada.

3.2.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1917.

En enero de 1917, se aprobó la redacción del artículo 123 (en lugar de reformar el artículo 5º relativo a la libertad del trabajo), que entre otras cosas declaró la

constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de la pena de muerte⁴⁸.

Nació así el muy famoso artículo 123 quien en esas fechas no tenía apartados, que elevó, por primera vez en la historia, el más alto nivel normativo, al derecho del trabajo.

En el proemio del artículo 123, se indicaba que correspondería a los estados y al Congreso de la Unión, respecto del Distrito Federal, aprobar las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123. Así se hizo en casi toda la República.

Mario de la Cueva ha sostenido que la decisión fue benéfica en la medida en que era más fácil resolver un problema local que dictar una ley laboral para toda la república. Resultaba más sencillo y práctico, diría De la Cueva, "*encomendar a los estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país*"⁴⁹. Sin embargo, pronto se puso de manifiesto que constituía un problema resolver las cuestiones laborales con diferentes criterios ya que, aunque las leyes deberían someterse a las mismas bases previstas en el artículo 123, su interpretación daba lugar a contradicciones evidentes.

Al promulgar la primera Ley del Trabajo, Carranza, la cual llevaba su nombre y que contenía tan solo doce artículos, comenzó a provocar problemas a la hora de analizar los casos laborales. Lo precario de la Ley Carranza condujo a que, en 1926, se dictara un reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal expedido por el presidente Plutarco Elías Calles, de corte sustancialmente civilista promulgado el 9 de marzo 1926, pero que facultaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal a conocer y resolver en arbitraje sobre la diferencia entre las partes artículo 43 y a ejecutar los laudos artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo. Con ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje asumieron una plena presencia jurisdiccional y ejecutiva.

⁴⁸ De Buen, Néstor, Derecho del trabajo. 16ª. México, Porrúa, 1994, t. I, pp. 343 y ss.

⁴⁹ De Buen, Néstor, Derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, s. f., t. I, p. 129

Correspondió al presidente provisional Emilio Portes Gil, designado con motivo del homicidio del presidente electo Álvaro Obregón formular un proyecto de reforma constitucional, que una vez aprobado por el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia del trabajo y los estados no pudieran regular en materia laboral. A esa solución se le denominó “federalización de la legislación laboral”. Obviamente con ello se unificaba el régimen laboral mexicano, lo que obligó al dictado de una Ley Federal del Trabajo, que expidió el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

3.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 1931.

La primera Ley Federal del Trabajo solo tuvo un acierto fue el de tutelar las condiciones laborales en favor de los trabajadores, aunque no parecería ajeno a la realidad que se destacara su función equilibradora entre los factores de la producción. En términos muy generales la Ley de 1931 generaba condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores.

El procedimiento regulado en la Ley de 1931 siguió los pasos del Reglamento de 1926, colocando a las partes en una situación de falsa igualdad, y respecto de los organismos administrativos mantuvo la tesis tripartita, que en México se ha demostrado que es absolutamente negativa. En la última parte de la vigencia de esa ley, correspondió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación corregir los aspectos procesales más desfavorables para los trabajadores mediante el establecimiento de criterio de jurisprudencia que mejoraron considerablemente en favor de los trabajadores la carga de la prueba.

3.2.3. LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Durante la presidencia de Adolfo López Mateos, la combinación entre la simpatía personal y la demagogia política del presidente, antiguo Secretario del Trabajo y Previsión Social, fue notable. Se rodeó de sus amigos, antiguos dirigentes sindicales corporativos a los que obsequió registros sindicales con generosidad; de federaciones y de confederaciones. Reprimió con crueldad el movimiento ferrocarrilero de Demetrio Vallejo, a quien encarceló por muchos años, y junto a él

al ilustre pintor David Alfaro Siqueiros y al periodista Filomeno Mata, lo que ampliamente explica Vallejo en su obra *las luchas ferrocarrileras que conmovieron a México*.⁵⁰

Curiosamente, aparentó sensibilidades sociales provocando la reforma del artículo 123 constitucional, al que agregó un apartado "B" para colocar en condición de notable inferioridad a los trabajadores al servicio del Estado; y no conforme con ello. Modificó diversas fracciones de lo que fue el texto original del artículo 123, después, y por su culpa, apartado "A", que en lo principal sustituyó el viejo derecho a la estabilidad absoluta en el empleo, por una estabilidad relativa que llenó de excepciones a la Ley. Sin embargo, quizá con el propósito de salvar su conciencia, intentó la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, encargando al maestro Mario de la Cueva que preparara un proyecto. La breve comisión la integraron con De la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente presidentes de las Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Es de imaginarse que siendo De la Cueva el responsable principal, bajo el mandato de Secretario del Trabajo, Salomón González Blanco, el proyecto eliminaría los elementos corporativos de la antigua Ley. Pero el texto definitivo se subordinó a la aprobación de los sectores, es de imaginarse que el llamado sector obrero integró a sus representantes por conducto del Bloque de Unidad Obrera, es decir, la CTM y compañías, y no permitió reformas importantes que pudieran afectar a sus intereses colectivos. El proyecto se terminó, pero no se presentó como iniciativa. El propio presidente de la República desconfiaba de que el Congreso de la Unión lo aprobara. Concluyó el periodo presidencial y correspondió al sucesor, el infausto Gustavo Díaz Ordaz, someter el proyecto a la consideración del Congreso de la Unión. Para ello el congreso reestructuró la Comisión redactora, a la que se agregó el maestro Alfonso López Aparicio y la nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

⁵⁰Castillo, Heberto, edición del movimiento de liberación nacional, México, enero de 1967.

Trajo una serie de nuevas ventajas para los trabajadores en el orden individual, como el reconocimiento de los trabajadores especiales, una total confirmación del sentido organizado en el orden colectivo, se ratificó el tripartismo en materia administrativa, salarios mínimos y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y además se concentraron en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Es importante señalar que, de la Ley de 1931 a la aprobación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y hasta febrero de 2011 se habían realizado 25 reformas, la última se realizó el 30 de noviembre de 2012. No se omite manifestar que de acuerdo a la investigación que nos ocupa, trascendió el efecto de la una Ley con la otra, en este caso prevaleciendo la de 1970, respecto al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo respecto a las causas de la terminación de la relación de trabajo, debido a que se generaron los términos y condiciones para dar por terminada la separación laboral y que en esta se deslindaran responsabilidades ambas partes, claro sin vulnerar los derechos del obrero y el patrón.

CAPITULO IV.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

4.1. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Es interesante mencionar que las conclusiones de las relaciones laborales resultan ser aquellas que buscan proteger la necesidad del trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrón contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de darle a este un interés de permanencia dentro de la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo

De acuerdo al párrafo que antecede existen terminaciones laborales que se identifican por ser interesantes como las que a continuación se mencionan: terminación por voluntad de ambas partes, mutuo acuerdo, la llegada del término en los contratos a tiempo determinado, conclusión de la obra, otras causas validas convenidas, la jubilación, causas ajenas a la voluntad de las partes, fuerza mayor o caso fortuito, la muerte del trabajador en todo caso, la muerte del patrón, la incapacidad del trabajador, cierre o quiebre inculpable de la empresa, terminación por voluntad de una sala de las partes: despido y retiro o en su caso despido por motivos económicos o tecnológicos.

La terminación de la relación de trabajo se puede clasificar en tres grupos: a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrón o trabajador, lo anterior puede considerarse un criterio que ayuda la suma comprensión de la conclusión del vínculo laboral. Dentro de esta clasificación se encuentran todas y cada una de las terminaciones laborales mencionadas en el párrafo que antecede.

Parte de la doctrina laboral sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no tiene necesariamente que tener un origen contractual y que basta con que se cumpla de hecho, aun con prescindencia del consentimiento de las

partes, la prestación de servicios subordinada de este a aquel, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral. Aun si aceptase la teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente consensual, se debe señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, así mismo, puede ponerle fin. El Derecho Laboral con la finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su “hipo suficiencia económica”⁵¹

La investigación al hablar de la terminación de la relación laboral inicia de lo general para poder terminar en lo particular, por lo que se concluye que el trabajo se encuentra inclinado por conclusiones laborales como son: terminación por voluntad de ambas partes, mutuo acuerdo, la llegada del término en los contratos a tiempo determinado, conclusión de la obra, otras causas validas convenidas, quedando así la determinación del resultado al cual pretende llegar la investigación.

4.2. RENUNCIA

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrón haciendo cesar sus efectos. A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrón y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia que no sea culpable, el deseo de amparar justamente al patrón contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a este un interés de permanencia en la empresa y recomendársele por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado

⁵¹ Hernández Álvarez, O. La Terminación de la Relación de Trabajo, su causa y efecto. En *Derecho del Trabajo* (p. 537). México: UNAM.

una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiera motivado⁵².

La renuncia es un acto unilateral donde un trabajador da por concluida la relación de trabajo existente para con la empresa. El documento donde conste la misma, no deberá ser en hoja membretada de la compañía, pues eso supone presión para obtenerla, al contrario, la renuncia mientras más sencilla sea, resulta de un valor probatorio mayor, de ser posible que sea el mismo trabajador quien de su puño y letra la elabore. Se recomienda que una renuncia contenga los siguientes elementos: (Anexo V)

- a) Fecha y hora que se elabora.
- b) Manifestación de su voluntad de separarse de la empresa.
- c) Ultimo puesto que desempeñaba en el empleo.
- d) Fecha en que surte efectos la renuncia, cuando sea diversa de la fecha en que se presenta.
- e) Dirigida al patrón o sus representantes.
- f) Firma con tinta azul o en su caso de no saber firmar, su huella digital, y la leyenda "Leída que fue en presencia del trabajador, por no saber leer, ni escribir y a ruego suyo ante los dos testigos que firman, manifiesta estar de acuerdo con el contenido e imprime su huella digital".
- g) Nombre y firma de los testigos.

En consecuencia, se recomienda que la renuncia NO:

- a) Se elabore en hoja membretada de la empresa.
- b) Use un formato o machote, y se llenen los espacios en blanco.
- c) Contenga renuncia de derechos o manifestación alguna sobre la no existencia de enfermedades profesionales.
- d) Se elabore en hoja firmada en blanco por el trabajador.

⁵² Caldera, R. *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo, 1960, p. 85.

Resulta importante, insertar un formato de renuncia para que el lector, tenga conocimiento exacto de lo narrado en líneas que anteceden. El llenado se identifica por números arábigos:

1. Nombre completo de la empresa o patrón.
2. Nombre de la persona a quien se dirige la renuncia, preferentemente al representante de la empresa o patrón.
3. Horas y minutos en que se verificó la renuncia.
4. Ultimo puesto que desempeño el empleado.
5. Día, mes y año en que se firma la renuncia.
6. Nombre y firma del trabajador, procurando que sea con tinta azul y verificando que sea la firma que imprime en sus documentos oficiales y en los demás documentos que ha firmado con anterioridad a la empresa.
7. Nombre y firma del empleado con los mismos términos que el número que antecede.

La terminación de la relación laboral obrero-patronal se dispone de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, norma que se deriva del artículo 123 Constitucional, y que su único interés es salvaguardar los derechos sociales y económicos de las partes. Existen diversas causas por las cuales se puede dar por terminada la relación laboral y estas se encuentran claramente descritas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo interesante del artículo es que en su primera fracción menciona claramente la contradicción por la cual surte a la vida la problemática de la investigación que se realiza, debido a que, sin perder de vista, la figura conocida como convenio publico laboral, representa la fracción I del citado artículo, ya que es el mutuo consentimiento de las partes que se efectúa dentro del documento

Se establece una mayor limitación y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando esta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es, en general, mucho más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vínculo entre ellas.

La renuncia que realiza un trabajador al empleo que viene desarrollando, (se reduce a la sencilla y clara acción realizada de forma libre y espontánea de manifestar de forma verbal o por escrito de **NO** continuar prestando sus servicios). La cuarta sala de la Suprema Corte de la Nación lo define:

*La **renuncia** consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón.*⁵³

4.3. RESCISIÓN LABORAL.

En su obra De la Cueva dice “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones⁵⁴.”

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, puesto que en el sistema jurídico mexicano no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo⁵⁵.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

⁵³ Jurisprudencia Laboral: 201, Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Cuarta Sala, Décima Época, Tomo II, p.1467.

⁵⁴ De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II. Porrúa, 2001, p. 241.

⁵⁵ Dávalos, José, Tópicos laborales, Porrúa, México, 2006, p. 138-167.

Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa⁵⁶.

Además, en caso de no observar el patrón dicha formalidad, “no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión”, lo que tendrá como consecuencia que, si se comprueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

Es importante señalar que el aviso de la rescisión laboral se encuentra claramente establecidos y a su vez descritos en los párrafos antepenúltimo, penúltimo y último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que prevén su naturaleza denominada heteroaplicativa.

La obligación del patrón de entregar personalmente al trabajador el aviso previo al despido, sea que lo haga de manera directa o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje⁵⁷

Es decir, la falta de aviso que debe dar el patrón implica, por sí sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica y la junta condenaría al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo según la acción que haya ejercitado.

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o

⁵⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II. México, Porrúa, 2001, p. 242.

⁵⁷ Jurisprudencia Laboral: Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Segunda Sala, Decima Época, Tomo I, p. 407.

condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca.

En este supuesto la causa de despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse en un lapso de treinta días a partir de la indicación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostrada por el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe, por exclusión, el contrato a prueba en materia de relaciones de trabajo, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, solo opera en los casos específicamente previstos por esta fracción y no lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días.

Asimismo, no tiene fundamento la pretensión de que, si un trabajador no ha laborado cuando menos treinta días, no ha adquirido el derecho de considerarse como tal, porque en la Ley no existe ninguna disposición en ese sentido.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

La falta de probidad, así como las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También lo es quien cobra un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a caer en errores que puedan crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, entonces se dice que es un trabajo falto de probidad.

Otro ejemplo de la falta de probidad: la circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón estableciendo una industria o negociación idéntica a la de este, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la correcta realización obrero-patronal, basada en la confianza.

El hecho de que un trabajador disponga, para fines particulares, de los instrumentos de trabajo que pone a su disposición el patrón, constituye una falta de probidad u honradez, y por lo tanto, el despido justificado.

Si un trabajador se duerme durante sus horas de labores, implica incumplimiento del contrato de trabajo, ya que los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio contratado con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Constituye, además, una falta de probidad en perjuicio del patrón, pues quien al sueño durante el tiempo en que debe laborar deja de prestar el servicio por el que se remunera.

Las injurias las debemos de entender como la acción o expresión dirigida a denotar, a ofender, las juntas deben analizar cada caso concreto para decidir si fue o no procedente el despido, sin importar que las injurias estén siendo suprimidas de los catálogos de los tipos penales. Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como

también las circunstancias en que se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. Las injurias están constituidas por hechos que la junta habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias.

La Ley también establece como sanción la rescisión, cuando el trabajador incurre a actos de violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento. Se considera que no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha faltado al deber elemental de respeto al patrón, o que siga laborando armónicamente cuando existe algún antecedente que conlleva a pensar en el brote de un conflicto mayor de un momento a otro.

Sin embargo, la propia Ley excepciones como la que se actué en defensa propia o que medié provocación. En estos casos al provocador es al que se le puede imputar el acto y no al trabajador.

Al referirse la Ley al personal administrativo se entiende que son los trabajadores de las oficinas. Cuando la Ley se refiere a los familiares se debe comprender todo familiar, sin importar el grado de parentesco, solo atendiendo a la cercanía o intimidad que lo una con el patrón.

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

Esta causa está sujeta a una condición: que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Como por ejemplo tenemos el caso de que un trabajador participe en una riña dentro del centro de trabajo; puede ser en horas de labores, y aun sin haber labores; no es una conducta de disciplina y orden reñir en las instalaciones de la empresa.

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

Si el trabajador realiza alguna o varios de los actos señalados, podrán ser despedidos justificadamente, porque no solo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, en el campo penal se podrán configurar los delitos de robo, abuso de confianza, o el que resulte; pero, además, en el campo laboral, indica falta de probidad u honradez. Pero se insiste en que probidad es concepto más alto, muy cercano a la de lealtad, pues el hombre que es desleal no es probo.

V.- Perjuicios materiales intencionales. Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

VI.- Negligencia. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII.- Imprudencia o descuido inexcusable. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir en perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

El concepto legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, si no que el único requisito que se exige es que el daño sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva si no subjetiva, por lo que interesa precisar la actitud del trabajador en el

desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con el celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que, por propia conveniencia, está obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial indispensable en el caso para evaluar el monto de los perjuicios causados por la empresa.

VIII.- Actos inmorales. El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que el trabajador resulta inmoral, en otro puede no serlo dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar que es el moral en cierta época y cuando ya no lo es.

IX.- Revelaciones de secretos. "Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por la naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador". En consecuencia, no solo el trabajador de confianza puede incurrir en esta causa.

X.- Faltas de asistencia injustificadas. Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa del despido.

Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón. Este criterio es el sustentado por la Suprema Corte de Justicia, la que no acepta la sola justificación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Mario de la Cueva difiere con el criterio de la corte, pues sostiene que al no tener validez la justificación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se le está dando al patrón. En última instancia, el carácter de juzgador que decide sobre la situación concreta.⁵⁸

⁵⁸ De la Cueva, Mario. Derecho Individual del Trabajo, Jurídicas UNAM, 2007, p. 246.

Las faltas se empiezan a contar a partir de que se dé la primera. La Ley habla más de tres faltas, en un lapso de treinta días, no importa si continuas o discontinuas.

La acción de rescisión surge cuando se comete la última falta computable y por ello entonces empieza a correr el término de la prescripción.

El hecho de que un trabajador avise que faltara a sus labores, no significa que su falta será justificada en virtud de que es requisito indispensable que el patrón le otorgue el permiso correspondiente.

El trabajador solo puede considerar que existe permiso para faltar al trabajo cuando recibe el aviso de que se le ha concedido.

En el supuesto de un trabajador de jornada discontinua, la inasistencia solamente a la primera parte de su jornada o a la segunda, debe computarse con media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión.

Si el trabajador alega que las faltas que se le imputan corresponden a una sanción de suspensión que le fue impuesta, es a él a quien corresponde acreditar esa suspensión.

XI.- Desobediencia al patrón. El trabajador tiene la obligación de cumplir con los deberes establecido en su contrato de trabajo e inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva (ejemplo, si un trabajador no se ha comprometido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobediencia a las órdenes del patrón, si no accede a cambiar de turno) y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.

Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el trabajador las desobedece, la causa de despido se da, y es un despido justificado. La misma Ley, interpretada en sentido contrario, incluye una excepción: que la desobediencia se debe a una causa justificada.

La Ley no menciona como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, si no a las del patrón o sus representantes: por ejemplo, el jefe de personal de una empresa es representante de la misma. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón.⁵⁹

XII.- Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades. Esta causal de despido, busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que van en contra de su integridad física y de su salud y, por otra, evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

XIII.- Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia alguna narcótica o droga enervante. El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir algún accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; es esto lo que se trata de evitar con esta sanción. Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, por excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción correspondiente.

Por lo que toca al uso de drogas enervantes es indispensable, para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, ya que el solo hecho de que el trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo.

⁵⁹ Climent Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Óp. Cit., p. 62

XIV.- Sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador pena de prisión. Esta causal contempla una condición: que haya impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra, se le puede privar de la libertad, lo que le imposibilita para prestar sus servicios, de conformidad con el artículo 42 , fracción III, de la Ley, se entiende que si la sentencia es condenatoria, la relación rescinde; es una causa de suspensión temporal: “La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria”. Sin embargo, esta idea queda desvirtuada si se lee la fracción XIV del artículo 47: es causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón: “La sentencia ejecutoriada que condiciona al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la realización de trabajo”.

XV.- Causas análogas. Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula: “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes a los que al trabajo se refiere”, buscando con ella abarcar todos los supuestos posibles.

Con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las mencionadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, la junta deberá constar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.

Por último, cuando el patrón alega varias causales de la rescisión de la relación laboral en un juicio, basta que compruebe alguna de ellas para considerar el despido justificado.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo dice que son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

I.- Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en proposición del trabajo respecto a las condiciones del mismo.

En este supuesto la relación laboral nace viciada y por tanto se puede ejercitar la acción de rescisión del servicio.

II.- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personas directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

La falta de probidad u honradez en esta fracción se debe entender como de mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo. Hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente constituye causa de retiro, como el pago de salario en fecha o lugar no convenidos o acostumbrados.

Es importante aclarar que en el caso de las injurias debe señalarse en la demanda en que consistieron exactamente dichas injurias o amenazas, expresando con toda claridad las palabras, ademanes o hechos que la constituyen.

III.- Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la Ley, deberán ser de tal manera grave que hagan imposible la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia Ley.

IV.- Reducción del salario.

El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una grave causa de retiro. Sin embargo, existen supuestos en los cuales la disminución de salario no implica una causal de retiro, como es el caso en que el trabajador y patrón convienen en la reducción de la jornada, consecuentemente se reduce el salario proporcionalmente. Lo mismo puede decirse en el caso de la instalación de un trabajador que ha sufrido un riesgo de

trabajo, en un puesto adecuado a sus facultades físicas y mentales. En ambos casos se reduce el salario, pero no se configura una causa de retiro.

Asimismo, para que sea procedente la rescisión de la relación de trabajo por falta de pago de salario, es indispensable que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de cubrir el salario, realizó las gestiones necesarias para su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, ya que si no prueba esto, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

Por otra parte, la carga de la prueba del pago de salarios corresponde al patrón en virtud de que tiene en su poder los elementos necesarios para hacerlo, como son: recibos, copias de cheques, etc. *“En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: monto y pago de salarios”*.⁶⁰

V.- No pagar el salario en fecha y lugar convenidos.

Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario al trabajador y para esto convienen trabajador y patrón, en qué fecha y lugar se cubrirá. Los artículos 103 y 109 de la Ley, establecen disposiciones al respecto.

Cuando los trabajadores no cobran su salario, intencionalmente para después ejercitar una acción contra el patrón, este puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el Tribunal del trabajo.

VI.- Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo.

Con esta actitud de mala fe del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto, éste con todo derecho puede dar por terminada la relación laboral.

VII.- No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la Ley.

⁶⁰ Climent Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Comentarios y jurisprudencia, México, Editorial Esfinge, 1970, última edición 2008, p. 492.

El patrón, al no cumplir con esta obligación está poniendo en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta causa de retiro.

VIII.- No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que estén en él.

Esta causa está ligada a la anterior, mas supone una conducta directa del patrón con el agravante señalado por la Ley de que su imprudencia o descuido sean inexcusables.

IX.- Causas análogas.

Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas del patrón, por lo que el Tribunal del trabajo debe analizar detenidamente si lo son o no.

Mario de la Cueva al explicar el concepto de causas análogas de rescisión dice: "El legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la magnitud de acontecimientos que se pueden producir en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y XV del 51, cuya redacción es idéntica: "(por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere"⁶¹.

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos: a) la causa alegada debe ser análoga o alguna de sus enumeradas expresamente en la Ley: b) ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que se ofrece, ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante; c) las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Del análisis de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, claramente se puede determinar que, a pesar de tratarse de una rescisión laboral, la lógica jurídica indica que es posible y funcional la celebración de convenios de terminación de la relación de trabajo.

⁶¹ De la Cueva, Mario. Derecho Individual del Trabajo, Jurídicas UNAM, 2007, p. 246-249.

Después de determinar la responsabilidad de quien lo amerite, pueden convenirse pactos sin renuncia de derechos y necesariamente acudir al recurso de celebración de convenio de terminación de la relación de trabajo.

4.4. CONVENIO DE TERMINACIÓN LABORAL.

Lo convenios de terminación de la relación de trabajo pueden ser privados o públicos, esto derivado de los términos y condiciones en los que las partes hayan acordado dar por terminada la relación de trabajo. Es importante recalcar que cuando se trata de un convenio de terminación de la relación de trabajo en formato de documento privado, el valor probatorio del mismo no es pleno, pero esto no significa que no tenga validez, es necesario tener en cuenta que el documento se encuentre firmado y corroborar que las firmas pertenezcan a las personas que comparecen y a su vez dichas firmas sean las que utilizan en todos sus actos públicos y privados, incluso plasmar las huellas dactilares. Estas situaciones se dan por lo regular en los casos en que se concluye la relación laboral en días inhábiles para el Tribunal del Trabajo o cuando el trabajador se muestra indispuesto a celebrar convenio en otro lado que no sea dentro de la empresa, incluso suelen darse estas situaciones cuando el trabajador resulta ser de mucha confianza para el patrón.

Se recomienda para el caso de las terminaciones de la relación de trabajo celebrar convenio laboral según el caso y que el mismo se ratifique ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, el convenio es lo más común y usual. Debe tenerse presente que las causas de terminación del contrato laboral pueden ser varias, como ya anteriormente se han venido indicando.

Por tales condiciones y siendo tan variadas las causales de terminación, las prestaciones que procedan en cada convenio son diferentes tanto en su concepto, como en su monto, por tanto no es posible que un solo convenio de terminación sirva para todos los casos⁶², más aun si considera la revisión que hace la Junta

⁶² Instituto de Investigaciones Jurídicas, Código Federal de Procedimientos Civiles, UNAM, 2016, p. 968-972.

previamente a su aprobación, donde debe hacerse constar una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron, así como las prestaciones comprendidas, sin que exista renuncia alguna de derechos y se ratifique ante la misma tal y como lo establece el párrafo segundo del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, encontramos los convenios de liquidación de naturaleza colectiva y no porque en el intervengan necesariamente varios trabajadores, sino porque tiene injerencia directa el sindicato titular del Contrato Colectivo o Contrato-Ley de que se trate, y en tales condiciones.

Al igual que la contratación colectiva, para llevar cabo la liquidación son necesarias complejas negociaciones, por lo que es altamente recomendable la utilización de asesoría profesional para salvaguardar los intereses de la negociación y procurar el cumplimiento a las obligaciones patronales. La terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de la empresa o establecimiento o de la reducción definitiva de sus trabajos se sujetará a la disposición de los artículos siguientes.

ARTÍCULO 434. *Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos

ARTÍCULO 435. *En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:*

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaprobe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

ARTÍCULO 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

ARTÍCULO 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

ARTÍCULO 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

ARTÍCULO 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. Con ello los convenios de liquidación de naturaleza colectiva fijan una serie requisitos que la Junta de Conciliación debe cotejar y analizar para su aprobación.

CAPITULO V.

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS DE TERMINACIÓN LABORAL.

5.1 ¿QUÉ ES UN CONVENIO?

Se conoce como convenio al contrato, convención o acuerdo que se desarrolla en función de un asunto específico⁶³.

Existe en la actualidad un gran número de patrones que han adoptado como política de su empresa llevar a cabo las liquidaciones o finiquitos con sus trabajadores en buenos términos, procurando, a su parecer, elaborar la documentación necesaria que ampare tal circunstancia y que al mismo tiempo lo proteja de posibles demandas futuras; sea cual sea la causa que origine la separación o terminación de la relación individual de trabajo, el patrón buscará negociar con el trabajador pretendiendo obtener el mejor beneficio para ambos. Sin embargo, en muchos de estos casos, la documentación que se realiza no es suficiente para justificar la terminación de la relación de trabajo y/o que el trabajador ha recibido el pago de todos los derechos que como consecuencia de este acto jurídico le corresponden, ya sea porque el patrón omitió realizar un convenio de terminación, o bien porque el convenio respectivo carece de los requisitos fundamentales para su validez; en algunos otros casos porque creen que los convenios sólo pueden ser elaborados dentro un procedimiento o juicio y los consideran innecesarios. Los convenios que en materia laboral pueden realizarse no son exclusivos de los juicios o procedimientos laborales, esto es, no se requiere que necesariamente se encuentre tramitando un juicio para que, sobre éste, se intente llegar a un convenio. Si existe la voluntad del trabajador y del patrón de llegar a un convenio, estos pueden elaborarlo por escrito y presentarlo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente para su ratificación y aprobación o bien acudir ante la autoridad mencionada a elaborarlo. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo ha considerado la posibilidad de realizar convenios entre patrón y trabajador en donde se estipulen las manifestaciones,

⁶³Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Editorial Heliasta, 2013, p. 533.

lineamientos y voluntades de las partes para llegar a la terminación de la relación individual de trabajo que los unía, sin que exista juicio laboral, y los ha llamado “convenios fuera de juicio”⁶⁴, los cuales pueden ser presentados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según la competencia, a efecto de que ante ésta sean ratificados y aprobados en todas y cada una de sus partes y elevados a la categoría de laudo ejecutoriado para que surtan los efectos legales que todo patrón requiere, siempre y cuando estos se encuentren elaborados conforme a los requisitos establecidos por la ley.

5.2 TIPOS DE CONVENIO.

Los convenios han surgido en el ámbito jurídico debido a las necesidades que constantemente rodean a la sociedad, debido a las increíbles circunstancias que se generan una vez que terminan los vínculos laborales, pero para concluir con estas relaciones obrero-patrón suceden diversos hechos, que constantemente son analizados y se van perfeccionando con la intención de dar por concluida de la mejor manera estas relaciones de trabajo y con esto evitar salgan perjudicadas las partes, es por ello que se han creado los siguientes convenios.

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN DE NATURALEZA INDIVIDUAL

El convenio de liquidación es el más común y usual. Debe tenerse presente, que las causas de terminación del contrato laboral pueden ser varias y a continuación se presentan algunas, como son:

- Renuncia
- Muerte
- Incapacidad
- Vencimiento del plazo o de la obra

⁶⁴ Grageda Jiménez, Mónica, “Requisitos de los convenios de la terminación laboral” OCTUBRE 2004, <http://www.i-parkman.com/es/articulos/derecho-laboral/601-individual/2281-requisitos-de-los-convenios-de-terminacion-de-la-relacion-laboral> <http://trabajo.tamaulipas.gob.mx/documentos-para-concluir-una-relacion-laboral/>, Diciembre 2015.

- Quiebra
- Rescisión por causa imputable al trabajador o al patrón
- La fuerza física o caso fortuito no imputable al patrón
- Incapacidad física o mental
- Es incosteable la explotación
- El agotamiento de la materia extractiva
- El agotamiento del capital para inversión en algunos casos.

Por tales condiciones y siendo tan variadas las causales de terminación, las prestaciones que proceden en cada una son también diferentes tanto en su concepto, como en su monto. (Véase anexo I)

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN DE NATURALEZA COLECTIVA

Este convenio es de naturaleza colectiva no porque en él intervengan necesariamente varios trabajadores, sino porque tiene injerencia directa el sindicato titular del Contrato Colectivo o Contrato-Ley de que se trate, y en tales condiciones⁶⁵.

Al igual que la contratación colectiva, para llevar al cabo la liquidación son necesarias complejas negociaciones, por lo que es altamente recomendable la utilización de asesoría profesional para salvaguardar los intereses de la negociación y procurar el cumplimiento a las obligaciones patronales. (Véase anexo II)

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN A LA VIUDA Y/O BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR PROVENIENTE DE RIESGO DE TRABAJO

La muerte del trabajador es una de las causales de terminación de la relación de trabajo, por lo tanto, se tiene que indemnizar a sus beneficiarios que comúnmente son su viuda e hijos menores de las prestaciones que en derecho correspondan.

⁶⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel; Derecho del trabajo, editorial Oxford university press, México, p. 320.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 473 menciona que los Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; como por ejemplo los accidente en tránsito directo del domicilio del trabajador a la empresa o viceversa. Los riesgos de trabajo pueden traer como consecuencia:

- Incapacidad Temporal.
- Incapacidad Permanente Parcial.
- Incapacidad Permanente Total
- La muerte del trabajador.

Ahora bien, las indemnizaciones por riesgo, dependen del efecto que éste produzca, el presente documento es únicamente a la liquidación de beneficiarios por muerte “PROFESIONAL”, del trabajador, o sea, la derivada de un riesgo de trabajo⁶⁶, para cuyo caso el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo establece como indemnización el pago de dos meses por concepto de gastos funerarios, y cinco mil días de salarios mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de ocurrir el accidente, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal⁶⁷.

Cuando el patrón conozca a los familiares a los que se les hará el pago de la indemnización y tenga la certeza de que ellos son los “Únicos beneficiarios”, se podrá hacer el pago directamente y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, sin necesidad de que se realice el procedimiento de “Declaración de Beneficiarios” que se lleva a cabo en el artículo 503 de la Ley Federal de Trabajo; asumiendo la responsabilidad en reconocerlos como únicos beneficiarios del difunto trabajador⁶⁸.

⁶⁶ Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁷ Artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁸ Artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de hacer el convenio fuera de juicio por tener el patrón la certeza de que son los únicos beneficiarios, se deberán acompañar los siguientes documentos originales y copias: (Véase anexo III)

- Acta de defunción
- Acta de nacimiento
- Acta de matrimonio
- Copias de credencial de elector.

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN A LA VIUDA Y/O BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR POR MUERTE NATURAL O ACCIDENTAL NO PROFESIONAL

La muerte del trabajador es una de las causales de terminación de la relación de trabajo, por lo tanto se tiene que indemnizar a sus beneficiarios que normalmente son su viuda e hijos menores de las prestaciones que en derecho correspondan⁶⁹.

El documento que se presenta es un convenio que se utiliza para liquidar a los beneficiarios del trabajador que fallece por muerte natural o aún accidental pero no proveniente de un riesgo de trabajo, o sea, la muerte que se le llama “NO PROFESIONAL”. Es el fallecimiento que no es durante, ni en ejercicio, ni con motivo de trabajo, ni en el traslado directo del domicilio al trabajo o viceversa.

Entonces, no interviniendo en nada de materia de trabajo, las prestaciones que aquí se pagan son en menor número y distintas al convenio anterior, tal y como se hace mención que se encuentra a manera de ejemplo.

Por último, que en caso de ser necesario o de haber duda sobre los beneficiarios o bien simplemente para evitar cualquier problema a futuro, es aconsejable que los presuntos beneficiarios agoten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado el procedimiento de declaración de beneficiarios y se realice el pago a quien la Junta Conciliación y Arbitraje del Estado haya designado. (Véase anexo IV)

⁶⁹ Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

5.3 CARACTERÍSTICA DE LOS CONVENIOS.

El convenio de liquidación de naturaleza individual es el más común y el más usado a diario entre el trabajador y el patrón, debido a que se trata del convenio que se utiliza al existir una separación individual, y como existen tantas causales para dar por terminada la relación laboral no es posible que un solo convenio de terminación sirva para todos los casos, más aún si considera la revisión que hace la Junta Conciliación y Arbitraje del Estado previamente a su aprobación, donde debe hacerse constar una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron, así como las prestaciones comprendidas⁷⁰. Dentro de las características más significativas del convenio en comento se sitúa la que se refiere que es el único caso en el cual tiene necesariamente intervención directa el trabajador con el patrón, y es el mismo trabajador quien comparece personalmente para recibir la cantidad pactada de la conclusión laboral que hasta el día de la celebración del mismo queda legalmente concluida.

A diferencia del convenio señalado en el párrafo que antecede, el convenio de liquidación de naturaleza colectiva cuenta como característica clave la intervención del sindicato de forma directa y que resulta ser el titular del Contrato Colectivo o Contrato-Ley de que se trate, debido a que las causas de terminación que originan esta terminación de manera colectiva pertenecen a las siguientes: Fuerza mayor o caso fortuito no imputable a “el patrón”, incapacidad física de “el patrón”, incapacidad mental de “el patrón”, muerte de “el patrón”, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, concurso o quiebra legalmente declarada, agotamiento de la obra, tiempo o capital determinado tratándose de empresa explotadora de minas, reducción de personal por implantación de procedimientos nuevos de trabajo o por mutuo consentimiento.

No obstante, en dicho convenio existe la posibilidad hacia el trabajador de poder regresar a cubrir su mismo puesto, preferencia, ascenso e incluso que le sea respetada su antigüedad, para aquellos casos en que “el patrón” reanude las

⁷⁰ Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

actividades o cree una empresa similar⁷¹, esto de acuerdo a lo establecido por el artículo 438 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los convenios de liquidación laboral a beneficiarios de trabajador extinto por riesgo profesional y los convenios de liquidación a beneficiarios de trabajador fallecido por muerte no profesional tienen similitudes, una de las más importantes y que a diferencia de los convenios anteriormente mencionados, en estos, el finiquito pasa a manos de los beneficiarios del extinto trabajador, quienes por lo regular resultan ser su viuda e hijos, pero cuando se trata de trabajador extinto por riesgo profesional y que resultan ser accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo; como por ejemplo los accidentes de tránsito directo del domicilio del trabajador a la empresa o viceversa las indemnizaciones, si se trata de muerte, se regirá de acuerdo a lo establecido por el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo que establece como indemnización el pago de dos meses por concepto de gastos funerarios, y cinco mil días de salarios mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de ocurrir el accidente, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. Es importante señalar que para el caso de que el trabajador haya estado asegurado a su unidad médica, es esta quien se encargara de indemnizar a los beneficiarios, además de ser los mismos beneficiarios quienes tengan la obligación y el derecho de llevar a cabo dicho trámite.

Pero en cambio cuando el deceso no es profesional, las cantidades que establece el artículo 500 de la Ley Laboral no será aplicable, e incluso, y a pesar de haberse encontrado afiliado el extinto trabajador a su unidad médica, esta no se hará responsable de indemnizaciones y mucho menos el patrón, de acuerdo a la comprobación de la forma en que sucedió el deceso y que se acreditará mediante el acta de defunción.

Para el caso de los últimos convenios mencionados, cabe destacar, que necesariamente para llevar a cabo la celebración de los convenios, deberá existir

⁷¹ Artículo 438 de la Ley Federal del Trabajo.

el juicio de declaración de beneficiarios, con su respectivo laudo, en caso contrario, el patrón podrá celebrar dicho Convenio, pero será bajo su responsabilidad.

CARACTERISTICAS DE LOS CONVENIOS. ⁷²				
TIPOS DE CONVENIO	PARTES QUE INTERVIENEN	MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN	SITIO DE LEGALIZACIÓN	TIEMPO DE CELEBRACIÓN
EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN DE NATURALEZA INDIVIDUAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ El trabajador. ○ El patrón, regularmente a través de su representante legal. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renuncia ○ Muerte ○ Incapacidad ○ Vencimiento del plazo o de la obra ○ Quiebra ○ Rescisión por causa imputable al trabajador o al patrón ○ La fuerza física o caso fortuito no imputable al patrón ○ Incapacidad física o mental ○ Es incosteable la explotación ○ El agotamiento de la materia extractiva ○ El agotamiento del capital para inversión en algunos casos. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Este convenio se lleva a cabo comúnmente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de cada Estado, específicamente en el área de secretaria de acuerdos, departamento que forma parte de la estructura de las Juntas. ○ Existen casos en el que el convenio se lleva a cabo durante la tramitación del procedimiento ordinario, ante el departamento de conciliación 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Regularmente la celebración de los convenios se lleva a cabo de forma inmediata una vez que las partes dan por terminada la relación laboral. ○ Pero, en el caso de existir ya un juicio laboral, la celebración del convenio se puede efectuar en cualquier momento, siempre y cuando aún no exista laudo.

⁷² De Buen, Néstor, et al, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, instituto de investigaciones jurídicas UNAM, México, p. 535.

			<p>que forma parte de la estructura de la junta en la que se encuentra radicada la demanda.</p>	
<p>EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN DE NATURALEZA COLECTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los trabajadores. ○ Sindicato titular del Contrato Colectivo o Contrato-Ley de que se trate. ○ El patrón, regularmente a través de su representante legal. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fuerza mayor o caso fortuito no imputable a "EL PATRÓN". ○ Incapacidad física de "EL PATRÓN". ○ Incapacidad mental de "EL PATRÓN". ○ Muerte de "EL PATRÓN". ○ Inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación. ○ Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. ○ Concurso o quiebra legalmente declarada. 	<p>Este convenio es celebrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado al que corresponda el asunto, específicamente en el departamento de Huelgas y Contratos que forma parte de la estructura de cada Junta Local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los momentos para la celebración de este convenio se dan a los dares a conocer los motivos de la cancelación de obras, incapacidades del patrón, muerte de este, entre otros motivos. ○ Pero existen situaciones en las que el Sindicato emplaza a huelga y mediante pláticas las partes llegan a un arreglo económico que conviene a ambas partes, resultando este el momento de la celebración del citado convenio.

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Agotamiento de la obra, tiempo o capital determinado tratándose de empresa explotadora de minas. ○ Reducción de personal por implantación de procedimientos nuevos de trabajo. ○ Por mutuo consentimiento. 		
<p>CONVENIOS DE LIQUIDACIÓN LABORAL A BENEFICIARIOS DE TRABAJADOR EXTINTO POR RIESGO PROFESIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los beneficiarios que se dan a conocer mediante declaración de beneficiarios, (comúnmente Viuda e Hijos). ○ El patrón, regularmente a través de su representante legal. 	<p>Por accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; como por ejemplo los accidente en tránsito directo del domicilio del trabajador a la empresa o viceversa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Este convenio es llevado a cabo en el área ejecución que forma parte de la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada Estado, esto en virtud de que para ello deberá existir resolución previa en el cual se establezcan la declaración de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comúnmente se realiza una vez que la Junta correspondiente haya determinado mediante sentencia la declaración de beneficiarios. ○ Pero si el patrón conoce muy bien a la esposa e hijos del extinto bajo su responsabilidad se podrá efectuar dicho convenio, posteriormente al fallecimiento del

			<p>beneficiarios del extinto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Y no tan común pero si posible, el convenio en comento también puede celebrarse ante el área de Secretaria de acuerdos que pertenecen a la estructura de las Juntas. 	trabajador.
<p>CONVENIOS DE LIQUIDACIÓN A BENEFICIARIOS DE TRABAJADOR FALLECIDO POR MUERTE NO PROFESIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los beneficiarios que se dan a conocer mediante declaración de beneficiarios, (comúnmente Viuda e Hijos). ○ El patrón, regularmente a través de su representante legal. 	<p>Por muerte natural o aún accidental pero no proveniente de un riesgo de trabajo, o sea, la muerte que se le llama "NO PROFESIONAL". Es el fallecimiento que no es durante, ni en ejercicio, ni con motivo de trabajo, ni en el traslado directo del domicilio al trabajo o viceversa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Este convenio es llevado a cabo en el área ejecución que forma parte de la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada Estado, esto en virtud de que para ello deberá existir resolución previa en el cual se establezcan la declaración de beneficiarios del extinto. ○ Y no tan 	<p>Comúnmente se realiza una vez que la Junta correspondiente haya determinado mediante sentencia la declaración de beneficiarios.</p> <p>Pero si el patrón conoce muy bien a la esposa e hijos del extinto bajo su responsabilidad se podrá efectuar dicho convenio, posteriormente al fallecimiento del trabajador.</p>

			<p>común pero si posible, el convenio en comento también puede celebrarse ante el área de Secretaria de acuerdos que pertenecen a la estructura de las Juntas.</p>	
--	--	--	--	--

Es importante señalar que la característica más importante y en la cual todos los convenios de los cuales se habla, es la que consiste en que en la celebración de los mismos, el trabajador, los sindicatos o en su defecto los beneficiarios jamás podrán renunciar a sus derechos, caso contrario, dicho Convenio no podrá surtir sus efectos legales y será susceptible de nulidad.

5.4 ¿CÓMO HA CLASIFICADO LA DOCTRINA A LOS CONVENIOS?

Parte de la doctrina laboral sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no tiene necesariamente que tener un origen contractual y que basta con que se cumpla, de hecho, aun con consentimiento de las partes, la prestación de servicios subordinada de este a aquel, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral. Aun si aceptase la teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente consensual, se debe señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, así mismo, puede ponerle fin. El Derecho Laboral en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su “insuficiencia económica”, Hernández Álvarez, O⁷³, establece mayor limitación y protección a la terminación de la relación de

⁷³ Hernández Álvarez, O. La Terminación de la Relación de Trabajo, su causa y efecto. En *Derecho del Trabajo* (p. 537). México: UNAM.

trabajo cuando esta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es, en general, mucho más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vínculo entre ellas.

La doctrina clasifica a los convenios como el extracto negativo del vínculo laboral ya que, a diferencia de un contrato, el convenio da fin a la relación de trabajo, por lo tanto no pertenece al extracto positivo como los contratos quienes por su condición dan vida a las relaciones de trabajo.

“el convenio es un acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”⁷⁴.

En conclusión, se puede señalar que el convenio es el acuerdo realizado por el empleador y el trabajador con el cual deciden dar por terminada de forma pacífica la relación de trabajo.

5.5 VOLUNTAD DE LAS PARTES.

Mutuo consentimiento, mutuo acuerdo o mutuo disenso, como también le llama la doctrina a la voluntad de las partes, es la forma ideal de la extinción de las relaciones de trabajo. Es de suponerse que después de que las partes han convenido la terminación de la relación y las condiciones de esa terminación, no habrá de surgir ningún problema, sin olvidar que ese convenio pudo haber puesto fin a un conflicto posterior.

En México, la renuncia del trabajador, entendida como un acto libre y unilateral por el que decide terminar la relación laboral, no está prevista como forma de terminación de las relaciones de trabajo, por lo que se equipara al mutuo consentimiento, al menos mientras no haya sido objetada por el empleador. Para respaldar lo anterior se cita:

ARTICULO 53. SON CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

⁷⁴ De Buen, Néstor, la decadencia del contrato, México, textos universitarios, actualizado 2009, pp. 235-294.

I. EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES;

II. LA MUERTE DEL TRABAJADOR;

III. LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSIÓN DEL CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 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 ARTICULO 434.

Sin embargo, la jurisprudencia si contempla la voluntad de renunciar, ya que es un acto unilateral, considerando que es un derecho que no puede ser cuartado, sin duda esto consta tal y como se cita a continuación:

RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE.

La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 81, septiembre de 1994 que dice: "RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo"; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide

Poner fin a la relación laboral.⁷⁵

El mutuo consentimiento no suele originar responsabilidad para las partes. Sin embargo, México y Venezuela constituyen dos excepciones a esta regla.

La Ley mexicana establece una “Prima de antigüedad” consistente en el pago de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados (incluyendo la parte proporcional del último año conforme a la interpretación de la Suprema Corte), que solamente se cubre a los trabajadores “de planta”, es decir, a aquellos contratados por tiempo indeterminado. Tratándose de trabajadores que se separan voluntariamente, deben de tener una antigüedad de cuando menos quince años. Por su parte, en Venezuela, como ya se señalaba antes se establece una “indemnización” como derecho adquirido que debe pagarse siempre.

Más allá de las responsabilidades económicas, en Brasil se requiere la asistencia sindical al trabajador que renuncia a partir de un año de trabajo. Por esa parte, en España existe la obligación de dar a conocer al comité de empresa los documentos respectivos, mientras que en Paraguay se establece como requisito formal que el acuerdo se haga ante escribano público, autoridad administrativa o jurisdiccional o ante dos testigos.⁷⁶

Es muy común que exista tal consentimiento en los contratos. Esta terminación de la relación laboral será válida siempre que exista realmente libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación de trabajo. Lo cual significa que el consentimiento debe de estar libre de los vicios que lo anulan conforme a derecho común, el error, el dolo o la violencia.

Frecuentemente sucede que los obreros desconocen a la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del

⁷⁵ Tesis I.6^o. T. J/19, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Decima época, T. II, junio de 2014, p. 1467.

⁷⁶ Marquet Guerrero, Porfirio, contrato y la relación de trabajo, Ed. Trillas, México, 2009, p. 520

contrato por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello o bien, sucede que algunos patrones recurren a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse del pago de indemnizaciones.

Por estos motivos es conveniente acudir ante los tribunales del trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se dé término al contrato. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar con el contrato.

5.6 ESTRUCTURA DEL CONVENIO SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS.

El convenio de liquidación es el más común y usual. Se presenta un tipo de convenio de terminación de relación laboral "Por mutuo consentimiento", que quizá es una de las causas más frecuentes o al menos a la que se pretende ajustar otras causas, pues si habla con el trabajador se llega a un acuerdo "ECONÓMICO", conviene tratar al convenio jurídicamente como terminación voluntaria sea cual fuere la causa que subyace. (Ej.1 anexo).

Por otro lado, está el convenio de naturaleza colectiva no porque en él intervengan necesariamente varios trabajadores, sino porque tiene injerencia directa el sindicato titular del Contrato Colectivo o Contrato-Ley de que se trate.

Convenio que cuenta con una estructura muy compleja, ya que en el se deben de prevenir condiciones de trabajo en el caso de reanudar labores, incluso contiene un tabulador de liquidación que en otros convenios no se realiza. (Ej. 2 anexo).

La muerte del trabajador es una de las causales de terminación de la relación de trabajo, por lo tanto, se tiene que indemnizar a sus beneficiarios que comúnmente son su viuda e hijos menores de las prestaciones que en derecho correspondan.

La estructura del convenio es similar al convenio por finiquito, solo que en este caso quien recibe el cobro es todo aquel beneficiario quien por sentencia emitida por la autoridad correspondiente ha señalado. (Ej. 3 anexo)

Y por último existe el convenio para el caso de existir fallecimiento que no es durante, ni en ejercicio, ni con motivo de trabajo, ni en el traslado directo del domicilio al trabajo o viceversa.

Este convenio es similar al que se realiza cuando existió riesgo profesional, a diferencia que la cuantía es menor. (Ej. 4, anexo).

Los convenios que se citan anteriormente, describen claramente cómo deben estructurarse los mismos, dependiendo las circunstancias en las que se encuentren las partes, se señala además que cada uno de ellos son los más cotidianos.

5.7 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS.

Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 50 y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia **laboral**, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el **convenio**, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal **laboral**; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho

pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un **convenio** aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta⁷⁷.

Como es de notarse la Jurisprudencia es citada textualmente para efectos de dar a conocer la improcedencia de hacer valer el trabajador con posterioridad la nulidad del convenio aludiendo renuncia de derechos.

Lo interesante es que los convenios no son regulados ni por la Constitución Política federal e incluso ni por la propia Ley Federal del Trabajo, es por ello que la Jurisprudencia asigna el valor a tal documento y desarticula aquella confusión que pueda ser generada para efectos de manipular el uso de los convenios, ya que del análisis realizado a la jurisprudencia que se plasma, afirma que la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de los hechos narrados en el mismo, los montos y su clausulado surten sus efectos, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador solicite la nulidad del convenio, usando como excusa la renuncia de derechos.

Esto, en razón de que los hechos y prestaciones señaladas en tal documento ya fueron materia de pronunciamiento del Tribunal laboral. Por esto se conoce como improcedente la acción de nulidad planteada, así como la revisión posteriori de hechos o prestaciones.

⁷⁷ Tesis 2ª./J. 17, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Decima época, T. I, abril de 2015, p. 699.

Por supuesto la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la autoridad laboral no excluye que pueda plantearse tal nulidad respecto de aquellos convenios que no han sido aprobados por la autoridad e incluso estas autoridades judiciales, o los Tribunales de amparo pueden aplicar normas generales de protección al trabajador, esto cuando las cláusulas del convenio dispongan condiciones inferiores.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

CAPITULO VI.

PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR ACUERDO DE LAS PARTES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO.

6.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CONVENIO.

Cuando se termina una relación obrero patronal debe considerarse la voluntad para celebrar un convenio de terminación laboral. Sin embargo, la pregunta que muchas veces se realizan las partes cuando se encuentran ante esta situación es ¿Cuál es el procedimiento para celebrar un convenio? Muy sencillo, en muchas ocasiones la parte patronal opta por contratar los servicios profesionales de especialistas en la materia o en algunas ocasiones deciden realizar el trámite correspondiente ante la autoridad competente; cabe destacar que en la mayoría de los casos es el patrón quien buscará la forma de celebrar tal convenio, debido a unas sencillas razones, el trabajador es la parte que en teoría no cuenta con los medios necesarios para sufragar toda clase de gastos que se puedan generar a raíz del trámite legal a efectuar, otro motivo, es que el trabajador solo tiene una preocupación y esa es la de obtener su pago, pero fuera de eso, muy pocas veces le importa algo más, en cambio el patrón sino concluye legalmente la relación de trabajo en un futuro le puede causar una serie de problemas que merme su economía.

Existen dos formas de realizar este trámite, solo depende de quién realizara el convenio, en este caso dicho documento puede ser generado por el propio patrón, siempre y cuando el citado convenio no contenga clausulas contrarias a la moral, al derecho ni a las buenas costumbres, que reúna los requisitos que la autoridad del trabajo establece. Es importante señalar que el pago de las prestaciones que por Ley le corresponda al trabajador puede establecerse la forma de pago en los términos y condiciones que las partes los pacten, es decir, pagar de forma inmediata una vez celebrado el convenio o en su defecto fijar fecha y hora para la

cumplimentación del convenio; en algunas otras ocasiones se hace entrega de una parte de la cantidad total establecida y se fijan los pagos seccionados pactados hasta dar por concluido el convenio.

Los datos generales de las partes resultan parte esencial importante, ya que esto determinara la media filiación de quienes comparecen y con ello la confiabilidad del convenio a realizar.

Cuando se encuentra elaborado el convenio deberán acudir ante la Secretaria General de acuerdos que se encuentra adscrita en el área de convenios de la Junta Local del Estado de Tabasco, y ante ella se presentarán el trabajador quien deberá de identificarse con identificación oficial que porte fotografía del mismo y su respectiva copia para ser anexada al expediente que se creará debido al acto jurídico que se está llevando a cabo, así mismo deberá presentarse el patrón con su respectiva identificación y una copia, en el caso de tratarse de persona física y que se encuentre en las condiciones de estar celebrando dicho convenio, de no ser este el caso, pueden presentarse ante la citada Secretaria General de acuerdos el representante legal de la empresa o la persona física que haya fungido como patrón. Este representante deberá acreditar sus facultades con las que funge mediante carta poder relacionada con instrumento notarial o simplemente instrumento notarial siempre y cuando se trate de una sociedad mercantil, para el caso de representar a una persona física deberá de presentar carta poder y el RFC, si se trata de un comercio pequeño para efectos de acreditar la propiedad. Obviamente dicha persona deberá identificarse con documento oficial y una copia.

Posteriormente la Secretaria General de acuerdos solicitara que el convenio sea firmado por el trabajador e incluso estampe la huella dactilar de su dedo pulgar, el convenio deberá contener firma de la parte patronal, hecho lo anterior se entregará toda la documentación junto con el convenio a la Secretaria quien recibirá los mismo y solicitara a las partes esperen determinado tiempo para que pueda hacer una revisión de documentos, así como del mismo convenio, para que

posterior a esto, proceda a designar el número de convenio y la certificación correspondiente.

Una vez realizada la revisión y aplicado la certificación legal, se llamará de nuevo a las partes para que en presencia de la autoridad se realice el pago correspondiente ya sea en cheque o en efectivo, para el caso de realizar un convenio en el que se celebre el pago inmediato, de ser caso contrario solo se entregarán copias del convenio a cada una de las partes, dando por concluido el procedimiento de celebración de convenio.

Para el caso de tratarse de un convenio no elaborado por las partes, estas, previa identificación deberán proporcionar los datos necesarios para que la secretaria de acuerdos, dentro de un tiempo determinado formalice un convenio por escrito en los términos pactados por las partes y que una vez terminado solicitará la firma de los comparecientes, al igual que sea plasmada la huella dactilar de quien fungía como trabajador, con esto la misma secretaria firmara la certificación y entregara una copia a cada uno, al igual que el pago que se realiza.

Al principio se hablaba de convenios elaborados con la excepción de cumplirlo en una fecha posterior a la creación del convenio según lo hayan pactado las partes, para tal acto, las partes deberán presentarse en la fecha y hora pactada a conveniencia, en el caso de la parte patronal, si se tratase de la misma persona que aparece en el convenio dictado, no tendrá la necesidad de acreditar sus facultades, lo único que deberán hacer las partes es identificarse nuevamente. Se presentará la cumplimentación de convenio por escrito y elaborada por alguna de los comparecientes, o en su defecto este documento será elaborado por la propia autoridad, el cual será firmado y tendrá nuevamente huella dactilar del trabajador, la secretaria de acuerdos entregará a las partes copia de la cumplimentación de convenio certificado y el pago realizado al llamado trabajador.

El procedimiento para celebrar convenios de terminación de la relación de trabajo, resulta ser en la práctica, un trámite que puede provocar en los que se ven involucrados en el mismo una forma muy fácil para perder la paciencia, ya que

cotidianamente se generan cientos de estos documentos, e incluso la propia autoridad no cuenta en ocasiones con la capacidad para contener a todas las personas que acuden para la realización de los mismo, pero desde la perspectiva teórica resulta ser un procedimiento muy sencillo.

6.1.1 PLÁTICA CONCILIATORIA.

Resulta ser la parte medular de un futuro dibujado hacia el camino de un juicio laboral, fácilmente se puede comparar con la columna vertebral de un cuerpo humano, parte del cuerpo quien tiene una de las más grandes responsabilidades, así mismo es la conciliación, una responsabilidad que puede evitar situaciones predestinadas.

Pueden existir dos tipos de pláticas conciliatorias, las conocidas comúnmente como prejudiciales o extrajudiciales y la conciliación administrativa.

Al tratarse de una plática conciliatoria extrajudicial, se realiza un acto alternativo al proceso judicial, es decir mediante esta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.

Por ello, parte de la doctrina habla de la solución autónoma de los conflictos, poniéndose así de relieve la capacidad de gestionar de forma autónoma los conflictos que puedan derivar de las relaciones laborales por los agentes sociales. Esta autonomía se traduce tanto en el procedimiento de solución como el origen del sistema que lo contiene. En este sentido, el concepto de la *solución extrajudicial es demasiado limitado, pues describe únicamente un procedimiento alternativo a la solución judicial como medio para resolver los conflictos de trabajo en sede no judicial y con terceros que no son jueces, sino mediadores o árbitros*⁷⁸.

⁷⁸ Rodríguez Fernández, María Luz., Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete Bomarzo, España, 2004, pág. 25.

Las pláticas conciliatorias tienen su alto grado de dificultad, debido a los intereses que están de por medio, muchas veces lejos de valorar cantidades, en ellas se incluyen recepción de la necesidad y las causas que generaron encontrarse en tal situación, es importante que exista un tercero, incluso que el mismo no tenga intereses de por medio, que lo único que le interesa es concluir de forma exitosa la conciliación, esto significa que las partes queden a gusto.

En nuestro ordenamiento jurídico mexicano la figura de conciliación administrativa, la encontramos en el procedimiento laboral en los artículos 530 y 530 Bis de la Ley Federal del Trabajo, por el cual se faculta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como autoridad administrativa, para asesorar y de ser necesario representar gratuitamente en juicio, además de proponer soluciones a los trabajadores y empleados por medio de la conciliación. Establece la facultad que tendrá para citar a los patrones o sindicato a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que, de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio correspondiente. Sin embargo, si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer. Si bien esta figura es una forma de resolver los conflictos, no es un juicio propiamente jurisdiccional. Por tanto, se puede considerar como una oportunidad que tiene las partes para llegar a un acuerdo que resuelva la controversia existente, sin necesidad de abrir un procedimiento laboral como tal.

En ambas figuras, las partes deben externar los términos y condiciones en que se pactaron las condiciones laborales, esto para efectos de que el tercero quien concilia, tenga la oportunidad de realizar los cálculos pertinentes e incluso sugerir términos de arreglo que en la práctica sea hecho costumbre, lo anterior, para efectos de que las partes lleguen a un acuerdo, claro, ambas partes tendrán conocimiento de sus pro y de sus contras, que quien funja como conciliador deberá hacer verles, que existen muchas formas de terminar con éxito las pláticas conciliatorias, pero siempre debe existir la accesibilidad de las partes, y la

aceptación de los errores, acompañado de la disponibilidad económica, cada platica varía según las condiciones que están generando la separación laboral, pero con una buena intervención del tercero y los puntos referidos anteriormente, es muy probable llegar a la culminación de la conciliatoria de forma exitosa para todos.

6.1.2 ELABORACIÓN DEL CONVENIO.

Los convenios en los cuales se da por concluida la relación obrero-patronal, tal y como se viene mencionando en todo el trabajo de investigación, deben ser de mutuo acuerdo, en el que ambas partes se encuentren de acuerdo y puedan sentirse satisfechos.

Es ese, el primer paso cuando se trata de la elaboración de los convenios ya que contrario a esto, pues resultaría innecesario la elaboración del mismo. Cabe destacar que una vez pactadas las cantidades correspondientes a cada una de las prestaciones que por Ley le correspondan a quien funge como trabajador, estas, se plasmaran en un documento que a su vez contendrá primero que nada la fecha, hora y la ciudad en la que se elabora el convenio.

Seguidamente, en el citado documento las partes plasmaran su comparecencia, realizando toda clase de identificación y acreditando sus facultades para formar parte de dicho acto. Es entonces, cuando se realiza la estipulación de cláusulas a conveniencia de las partes, siempre dentro de los estándares que la Ley señale, como se le llama tradicionalmente, con cláusulas que no vayan en contra de la moral, el derecho y mucho menos de las buenas costumbres.

En las nombradas cláusulas se señalaran a detalle las percepciones correspondientes e incluso en el caso de existir deducciones, estas, deberán especificarse, es importante señalar que el convenio no puede existir renuncia de derechos, ya que el Derecho laboral se rige bajo el principio de irrenunciabilidad, al ser una creación del Estado, las normas del Derecho del Trabajo son consideradas de orden público, por tanto los derechos reconocidos a favor de los trabajadores no pueden ser dejados del lado de la voluntad de las partes.

Orden público significa *lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general*⁷⁹.

Una vez redactado el documento con todas las cláusulas formales, normativas, económicas e incluso convencionales, este debe ser firmado por las partes que comparecen en el mismo, al margen del documento, en el caso de la persona que se ostenta con la figura de trabajador, este, deberá estampar la huella dactilar, de preferencia la del pulgar derecho.

Es entonces, cuando se presenta ante la Secretaria General de acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tal documento, acompañado de la documentación correspondiente a identificaciones y acreditación de facultades, así como el pago a realizar, establecido como pago de prestaciones, bien sea en cualquiera de las dos denominaciones que existen, cheque o efectivo.

Es ahí cuando la autoridad realiza una lectura minuciosa del documento, y procede a designar el número de convenio que le corresponde, de acuerdo al orden de referencia, y realiza la certificación correspondiente que transformara al documento en un acto público, con suficiente, clara y extrema validez.

Por último, la citada Secretaria General de acuerdos que pertenece al departamento de convenio llamara a las partes, hará la devolución de cualquier documento original presentado, entregara duplicado del convenio a cada una de las partes, y en el caso de quien se ostente como el trabajador, a este, le hará entrega de forma inmediata de la cantidad total establecida. Resultado ser esta la elaboración del convenio de terminación de la relación laboral de forma voluntaria.

⁷⁹ Exposición de motivos de la Reforma del 30 de noviembre del 2012, de la Ley Federal del Trabajo.

6.1.3 INTERVENCIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Intervención del vocablo latino *interventio*, resulta ser la acción y efecto de intervenir. Este verbo hace referencia a diversas cuestiones. Intervenir puede tratarse del hecho de dirigir los asuntos que corresponden a otra persona o entidad. Participación en un asunto o situación.⁸⁰ Tal y como se puede percibir de la definición anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje es quien tiene consigo la facultad para entrar y participar ante la situación que se presente entre las partes.

Para muchos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no realizan ninguna intervención, pero eso se debe, a que por lo regular, las partes cuando ya se encuentran celebrando un convenio, estos ya realizaron el arreglo pertinente, pero no se debe olvidar que la autoridad brinda la confianza y credibilidad en las partes al momento de llevarse a efectos el citado trámite. Claro, cuando se trata de un convenio celebrado y que a su vez se deriva de un juicio ordinario, la autoridad laboral juega un papel importante, ya que, a través de sus conciliadores, se integra la mesa de conciliación, quien hará ver a las partes los alcances que tiene cada uno e incluso crear conciencia en el trabajador y el patrón.

Al momento de intervenir, el conciliador no solo llevará a cabo la conciliación, sino que también en caso de aceptar las partes de forma inmediata elaborará el convenio necesario para concluir con éxito la negociación, por supuesto esta acción es notoria como se mencionó anteriormente, cuando se trata de juicios ordinarios. Cuando se trata de los convenios de terminación de la relación de trabajo que se frecuentan en el área de Secretaría de acuerdos, la intervención de la autoridad se ve más opacada, ya que a últimas fechas, no existe la tan conocida conciliación, que significa esto, que quien desee pararse en esa área, ya debe llevar elaborado el convenio pertinente o en el peor de los casos los datos para la elaboración del mismo, obviamente la intervención conciliatoria ya se debió efectuar entre las partes previamente.

⁸⁰ Diccionario etimológico, academia chilena, abril de 2013.

Es lamentable observar las situaciones burócratas que se generan por parte de las autoridades, en el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no existe intervención notoria, sino solamente una muy pequeña intervención.

Para que no existan vicios en el procedimiento es obligación del servidor público cuidar en todo momento la conducta de las partes al realizar el trámite de la presentación de los convenios, sin caer en costumbres que solo logra cometer errores. Es claro que el personal de la Junta que se encuentre a cargo del área deberá tener amplio conocimiento de la realización de cálculos aritméticos para cerciorarse que en los convenios respecto al pago de finiquito que incluya el pago completo del trabajador, lo anterior para efectos de proteger los derechos de ambas partes.

De lo anterior se desprende que los servidores públicos tienen que contar con los conocimientos necesarios para poder realizar las deducciones fiscales y hacer las retenciones correspondientes.

6.1.3.1 CONVENIO ELABORADO POR LAS PARTES.

A diario la elaboración de convenios en cuanto a terminación de la relación de trabajo se refiere, las empresas generan estrategias de funcionabilidad laboral, ya que la intención es que el trabajador quien será finiquitado pueda sentirse cómodo y con rapidez en el servicio, para que a su vez no se genere la desesperación por los tiempos generados.

Lo anterior derivado de la falta de espacios que tiene para brindar la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, falta de personal e incluso desabasto de material útil para el servicio que se ocupa. Por ello los patrones prefieren utilizar las opciones siguientes: implementar dentro de la empresa el área encargada de los convenios, que cuente con el personal necesario para este tipo de actividades o lo más común, prefieren contratar el servicio profesional de abogados que tienen conocimiento especializado en la materia. La importancia de la elaboración de los convenios por las partes se sustenta en que la misma cuenta con muchos candados legales que pueden evitar futuras confusiones, y originen

problemas, los mismos cuentan con información esencial de las partes, esto no quiere decir que se dejen a un lado los requisitos que establece la propia autoridad para la elaboración de los mismos, sino todo lo contrario.

Los citados convenios se encuentran apegados a derecho, pero dejan en claro las condiciones de trabajo que en su momento el patrón y trabajador pactaron e incluso es en estos documentos que son elaborados por las partes fácilmente se puede identificar el pago de las prestaciones por concepto del finiquito que recibirá el trabajador, ya que se hacen los desgloses de cantidades en percepciones y deducciones en el caso de existir esta última. Cabe señalar que en los convenios que celebran las partes se rigen bajo el más fiel código de legalidad.

6.1.3.2 CONVENIO ELABORADO POR EL SERVIDOR PÚBLICO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

A diferencia del convenio celebrado entre las partes, el convenio que elabora el propio servidor público, este solo se basará en los datos a las partes que soliciten, consistentes en fecha de ingreso, fecha de baja, salario diario, categoría, nombre de las personas que celebraran el convenio y la cantidad a pagar. Lo que significa que la junta solamente colocará en un formato los datos proporcionados y la cantidad total como pago de prestaciones de Ley, pero jamás corroborará a que corresponde cada uno.

Dentro de los convenios elaborados por el propio servidor público no existirán datos como horario laborado, ya que, debido al exceso de trabajo, para la autoridad lo más importante es terminar con el trámite lo más pronto posible y se corre el riesgo de dejar cabos sueltos que muchas veces son utilizados por el trabajador para demandar a pesar de haber cobrado anteriormente el finiquito que le corresponde.

Es importante resaltar que tanto en los convenios elaborados por las partes como los realizados por el servidor público a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje lo más importante es el hecho de realizarse ante la citada autoridad, quien dará fe y legalidad del acto jurídico.

6.1.4 APROBACIÓN.

La aprobación en un primer momento lo generan las partes, al estar de acuerdo en cuanto a las cantidades pactadas, ya que de lo contrario no existiría la voluntad de dar por terminada la relación laboral de una forma armónica.

Ahora bien, una vez elaborado el convenio, este debe contar con las respectivas firmas de las partes comparecientes y la huella dactilar plasmada por el trabajador, así como haber entregado la documentación pertinente, deberá ser analizado a detalle por la Secretaría del área de convenio, quien deberá verificar la autenticidad de los documentos con los cuales se identifican, no dejando a un lado los documentos con los cuales el patrón está acreditando su personalidad y que estos se encuentren apegados a la Ley.

Posteriormente la Secretaria deberá corroborar los datos de las partes y que se encuentran dentro del convenio, como puede ser los salarios, las horas laboradas, que no existan renunciaciones de derechos, los datos correctos para el caso de tratarse de un pago por denominación en cheque, corroborar las cantidades, fechas, días y horas que se encuentren correctos.

Claro, todo lo anteriormente narrado es llevado a cabo en el interior de las oficinas del departamento de Acuerdos, y una vez que se hace la revisión total y que se han cumplido con los estándares solicitados se emite la aprobación de la autoridad, la cual asignará de forma inmediata el número de convenio y lo registrará en el libro de gobierno, creándose un expediente donde quedará guardado dicho convenio para el caso de ser cotejado en algún futuro, y para su resguardo.

6.1.5 CERTIFICACIÓN.

Certificación es un documento o escrito en el que se da por verdadera una cosa. Existen diversas clases de certificaciones, pueden ser positivas o negativas, según existan o no los asientos sobre los que se solicita la certificación⁸¹; pueden referirse a un periodo determinado de tiempo, o a todo el transcurrido desde la primera inscripción.

Para la forma de expedirse pueden ser literales o en relación, en este último caso solo comprenderán determinadas circunstancias; de dominio y de cargas.

Todo convenio celebrado ante la junta consta de la rigurosidad de la certificación, leyenda que se inserta al final del punto y aparte que concluye el apartado de Junta acuerda, transcripción con la cual la autoridad del trabajo reviste de legalidad al documento que las partes han efectuado y que jurídicamente tal convenio pasa de ser un documento privado a público y que en el futuro no requerirá para su comprobación ratificación de contenido, firma o huella y mucho menos someterse a estudios periciales, ya que lo único que se necesitará posteriormente para el caso de ser necesario es el cotejo o compulsión de la reproducción que se encontrará en el archivo que determinó la Secretaria de acuerdos para el tan citado convenio.

La certificación del convenio es la que hace la Secretaria General de acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de un acto o hecho que obra en su protocolo, en un documento que ella misma expide o en documento preexistente, así como la afirmación de que una transcripción o reproducción coincide fielmente con su original, comprendiéndose dentro de dichas certificaciones las siguientes:

Las razones que la Secretaria General de acuerdos a lo contenido en el documento a certificar, esto de conformidad a lo requerido por los Artículos 33 y 987 de la Ley Federal del Trabajo.

⁸¹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>, abril de 2013.

La Secretaria de acuerdos fijara exactamente el lugar, la fecha y hora en que se llevó a efectos dicho acto jurídico y quedara asentado dentro de la certificación, de igual manera colocará su nombre y apellidos como quien suscribe en su carácter de Secretaria General de acuerdos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por último, hará ver que ante ella comparece el trabajador(a), y hará entrega de la cantidad en cualquiera de las denominaciones que haya sido pactado por las partes, describiendo la cantidad en números y en letras, cabe señalar que, en el caso de tratarse de un pago con cheque, la Secretaria de acuerdos deberá insertar la leyenda **salvo buen cobro del mismo**, y mencionará quien firma al calce para mayor constancia y así da fe y seguridad jurídica.

Cuando el pago del finiquito que se efectúa mediante convenio es realizado mediante cheque, y este es rechazado en la institución bancaria, por problemas del medio de pago, el obrero debe retornar inmediatamente ante la autoridad para efectos de hacer de su conocimiento tal situación y esta deberá de informar al patrón del problema, concediendo un término prudente para realizar la solución de tal situación y en caso de tener amplio conocimiento el patrón y de no dar cumplimiento a lo ordenado, se procederá elevar a la categoría de laudo el convenio efectuado, concediendo la oportunidad al trabajador de poder realizar el trámite de ejecución del pago, canalizando el asunto a la Procuraduría de la defensa de los trabajadores, para que de forma gratuita se encargue de la ejecución de dicho pago.

6.2 PROCEDIMIENTO DE CELEBRACIÓN DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO.

Pareciera una tarea fácil la celebración de convenios de terminación laboral ante la Junta, pero no lo es, e incluso en ocasiones se ha perdido el valor al acto jurídico que se celebra, cabe señalar que es en esta parte de los conflictos en la que va a consistir el cumulo de demandas que se presenten durante el año de labores.

El procedimiento de la celebración de convenios inicia desde que el trabajador externa al patrón su voluntad por no continuar en el empleo que viene desarrollando, continuando con la aceptación del patrón de la voluntad de quien en su momento era su trabajador e inicia un segundo momento.

El momento al que se refiere en líneas que anteceden es el cálculo de las prestaciones que por Ley le corresponden al trabajador, y pues he aquí donde este acepta el estimado planteado e incluso en algunas ocasiones asume el descuento de las deducciones, es ahí donde las partes convienen la celebración de un convenio de terminación de la relación de trabajo, pero para que todo siga un hilo de legalidad se conviene la celebración del mismo ante la Junta Local, puesto que es la autoridad que conoce y resuelve todos aquellos conflictos de carácter laboral.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco ha tenido cambios respecto a este trámite, es importante destacar que esos cambios no han sido como los que cualquier institución desea tener, en resumidas palabras no ha evolucionado para bien, sino, todo lo contrario. Anteriormente las partes incluso iniciaban la plática que se señaló en los primeros párrafos ante la propia Junta en su departamento de convenios e incluso la Secretaria de acuerdos adscrita participada como conciliador.

Una vez que las partes están de acuerdo, al cumplir primeramente con la documentación adecuada, sobre todo cuando se trata de la identificación de las

partes, y en el caso de patrón también debe acreditar su representación de la empresa, cuando se trata de persona moral, si se trata de persona física con su identificación oficial basta.

El empleador anteriormente aportaba los datos importantes a redactarse en el convenio, resultando ser: fecha de ingreso del empleado, puesto que desempeña, salario diario, así como el desglose de las percepciones y deducciones a realizar. Por supuesto indicaba el medio de denominación con lo cual se cumpliría el convenio, cuando se trata de cheque, es necesario señalar todos los datos del mismo.

Se continúa con la entrega del pago, es en este momento en que el servidor público quien resguardaba el mencionado pago, las partes que comparecen se alejaban del área para permitir el acceso a otros quienes efectúan el mismo trámite. Ya solo restaba esperar al llamado del Secretario General de acuerdos para hacer entrega en primer lugar de un duplicado del convenio a cada una de las partes y el pago al empleado. Este trámite se llevaba a cabo de acuerdo al orden en que los que convenían en el convenio se acercaban al área.

No se omite manifestar que previo esto el servidor público al llamar las partes recababa firmas y huellas, anexando a certificación del mismo.

Ahora ya se sabe en qué consistía esa labor, cuando el convenio era efectuado por la propia Autoridad; ahora bien, existe la parte en la que el patrón conoce tanto los requisitos que deben de presentarse ante la Junta, al igual que posee los conocimientos para realizar el convenio y facilitar el trámite, y el cual se describe a continuación.

Se considera importante empezar hablando de cómo se hacía dicho procedimiento hasta hace aproximadamente cinco años, años que son con los que se cuentan de conocer dicho procedimiento jurídico, anteriormente el convenio ya elaborado por las partes se llevaba ante el departamento de convenios, el cual ya incluso portaba firmas de las partes y la huella dactilar del pulgar derecho del trabajador, se procedía a indicar a la Secretaria que las partes estaban presentes con la

intención de celebrar un convenio de terminación voluntaria el cual incluso ya estaba elaborado, esta procedía a informarles que se formarían detrás de los últimos en llegar hacer dicho trámite, acción que se llevaba a cabo y al momento de ya encontrarse en posibilidades de presentar primero que nada las identificaciones oficiales, la documentación para acreditar la representación patronal, todo esto acompañado de sus respectivas copias al igual que entregar el convenio con sus tantos correspondientes y anexar el pago en cualquiera de sus denominaciones.

Realizado este paso, la Secretaria General informaba a las partes que deberían esperar a la revisión del documento, recordando que es un convenio elaborado por ellos mismos y que podía correr con el riesgo de cometer errores mecanográficos o de transcripción, cabe destacar que esto era y bueno es algo que hasta en la actualidad sucede, existen errores como en el caso de pago con cheque que los números de cuenta o cheque transcritos en el convenio no coinciden, los nombres de alguna de las partes no coinciden, los folios de las identificaciones, incluso en alguno que otro convenio existía renuncia a los derechos del trabajador, situación que obligaba a la Secretaria General de acuerdos a informales a las partes que debido a sus errores tenían dos opciones regresar y corregir, de nuevo traer el convenio o en su caso esperar y la propia Junta elaboraría el convenio en la forma tradicional y mencionada en párrafos que anteceden.

De cualquier forma las partes perderían su turno en el trámite, bueno, en el escenario de que todo estaba correcto la Secretaria General de acuerdos dictaba a sus secretarías auxiliares el número de convenio y al final de la junta acuerda que ya venía obviamente redactada en el convenio, esta dictaba la certificación, terminando esto, llamaba a las partes, se evitaba la parte de explicar todo, puesto que al haber sido elaborado por ellos mismos, estos ya conocían el convenio, solamente entregaba la reproducción a cada uno y en el caso del trabajador su dinero, al igual que sus identificaciones y cualquier documento original presentado, con esto se daba por terminado dicho procedimiento.

Hasta hace apenas tres años aproximadamente este trámite continuaba siendo el mismo, solo existían unos cambios, el primero consistía en que la Secretaria General de acuerdos ya no era la misma persona, se encontraba otra profesionista a cargo del departamento y como se debe suponer, esta hizo una modificación al procedimiento, pero solo en cuanto hace a los ya elaborados por las partes y esto sería en que los convenios ya deberían contener la certificación y para eso, la misma proporciono los datos correspondientes, pareciera mínima la modificación pero reducía el espacio de tiempo de espera e implemento la utilización de fichas con las cuales marcaba el orden en que se iban presentando las partes durante el horario convenido, situación que estratégicamente la Secretaria General de acuerdos aplicó, ya que en ella se enmarcaban una cierta cantidad de fichas que al llegar la última a pesar de no haberse concluido el horario del departamento, se concluía la tramitación por ese día, es comprensible dicha modificación ya que en ocasiones algunas de las partes llegaban faltando minutos para terminar el horario de labores y los funcionarios tenían la responsabilidad de prestar el servicio, como todo en la vida, existen sus pro y sus contras, pero fue una situación que como todo en el sistema burocrático adapta a quienes necesitan de sus servicios.

Actualmente los cambios generados en el departamento de convenios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado han sido enormes, cabe señalar que esto se debe a razón del cambio de administración que sufrió el estado de Tabasco, y a partir de esto fue designado el titular de la Junta y al ser nombrado el Presidente de dicha Junta, este a su vez realiza la designación de su gabinete de trabajo entre ello es la designación de la Secretaria General de acuerdos del departamento de convenios.

En un principio se mencionaban los cambios que se han generado hasta la actualidad en cuanto hace al procedimiento de la celebración de convenios de terminación de la relación de trabajo, lo lamentable es que dichos cambios lejos de mejorar este procedimiento lo han hecho deficiente.

Ahora podemos iniciar con lo más notable de estos cambios y eso es que ya para aquellas partes que deseen realizar un convenio pero quien lo elabore sea la

propia autoridad, ya no es posible y es se debe a que no es permitido por el burócrata que se encuentra como titular del área, por la sencilla razón que hacerlo implica demasiado trabajo y atraso en la fluidez del departamento para prestar el servicio al público que asiste a requerir el servicio de la Junta, el uso de la conciliación en el departamento de convenios ni hablar, eso es simplemente historia.

Ahora bien, en cuanto hace a los convenios que las partes llevan elaborados han existido cambios respecto a la documentación requerida, por lo menos cuando el patrón es persona física ya no basta que este se identifique en original y una copia, sino que ahora este debe exhibir original y copia de su Registro Federal de Contribuyente; bueno esto es un requisito que se considera sin problemas e incluso algunos pueden considerarlo bueno.

Lo lamentable es que ahora ya no hay fichas si no solamente la Secretaria General de acuerdos y su personal permanecen en una área cerrada con un par de ventanillas al frente y un letrero que dice "tocar una sola vez", el procedimiento de entrega de documentos y convenios firmados debidamente inicia al tocar una vez la ventanilla, ya que es a partir de ahí que dicha persona recibe un máximo de diez convenios estos acompañados de todos sus documentos, lo que significa que muchas veces algunos por el exceso de personas que se encuentran en esa área tan reducida al no poder abrirse paso a prisa pierden la oportunidad de entregar sus documentos, pasado esto dicho servidor público cierra las ventanillas sin mencionar nada.

Es en ese momento en que solo queda esperar, es importante señalar que las ventanillas se abren nuevamente para pedir otro grupo de convenios a excepción que de los convenios entregados en un principio tengan errores y las partes necesiten corregirlos, si no hay errores, entonces dicha secretaria de acuerdos ordena a uno de sus mecanógrafos a salir del área por una puerta lateral y este se coloca al centro del lugar y empieza a nombrar el nombre del trabajador que celebró el convenio, es ahí donde las partes deben estar muy pendientes y pasar por sus documentos originales que les serán devueltos, le entregaran el pago del

convenio al trabajador y les harán entrega de la reproducción en original del tan anhelado convenio y así hasta hacer entrega de ese primer grupo de partes que realizaron dicho procedimiento, dando por concluido el trámite.

Es así como en la actualidad se realiza el procedimiento de los convenios de la terminación de la relación d trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

6.2.1 CASO DE ANALISIS.

La celebración de convenios de terminación voluntaria de la relación de trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco resulta ser un acto muy común en la actualidad debido a que constantemente en las empresas que constituye el estado existe gran rotación de personal, por lo tanto, resulta inevitable en muchas ocasiones no conocer dicho trámite ante la autoridad del trabajo.

Es importante recordar que en algunas ocasiones el trabajador antes de hablar con el empleador respecto a su decisión de dar por terminada la relación de trabajo, este, se asesora previamente con algún conocedor de la materia.

Al existir personas terceras que saben los métodos para llevar a cabo dicho procedimiento, se han suscitado casos en los cuales el patrón contrata un abogado para la celebración del convenio y el trabajador hace lo mismo, he aquí donde surgen ciertos arreglos que los controles de la autoridad no son suficientes para detectarlos.

Por lo que en algunos casos se han dado a conocer delitos cometidos entre representantes legales de las partes durante estos últimos años, debido a que muchas veces el apoderado legal del trabajador pierde contacto con su cliente pero a pesar de eso, pacta una cantidad liquida que corresponde al pago de prestaciones de dicho trabajador y por otro lado el apoderado legal del patrón acepta pagar, lo interesante aquí es cuando el apoderado legal del trabajador presenta a otra persona con una copia de la identificación y de la cual no se

aprecia el rostro de dicha persona, claro ambos abogados están de acuerdo en eso, quien no tiene conocimiento de la estafa que está a punto de suceder es la secretaria General de acuerdos, y como esta última en ocasiones no tiene la precaución de solicitar los documentos originales, porque tal vez está demasiado ocupada o simplemente es víctima de las ingeniosas pláticas de los abogados como distractor, esta no se percata de quien está cobrando dicho convenio en realidad no es el trabajador fidedigno, en ese momento no sucede nada, todo se descubre cuando quien realmente es trabajador recurre a la Junta a preguntar y salta a la luz lo acontecido en fechas anteriores, esta situación se ha venido repitiendo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Esta situación es lamentable ya que se perjudican a muchas personas, empezando por el obrero quien en su momento es el que trabaja y fue el acreedor de todas las prestaciones a pagar, además de tener necesidades que cubrir para con sus dependientes económicos, la propia autoridad quien en algunos casos debe enfrentar las consecuencias ante los órganos correspondientes debido a la negligencia y pues el propio patrón, ya que de aclararse todo, tendría la obligación de efectuar el pago una vez más.

Se considera interesante en esta investigación hablar al respecto, debido a que día a día ese lamentable hecho se encuentra latente y puede generarse en cualquier momento, así como por tratarse de un asunto de análisis.

6.2.2 DESCRIPCIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA SECCIÓN DE CONVENIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO, EN UN DÍA COTIDIANO.

Resulta importante partir por la identificación de la sección de convenios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, comenzando por el horario de servicio al público el cual se estableció en términos del reglamento interno de la propia Junta, el cual se comprende de las 9:00 horas AM a las 15:00 horas PM, sección que de acuerdo a la nueva administración de la Junta, designado como instalaciones para tales efectos el primer piso del edificio de la

sede de dicha autoridad, específicamente en la entrada del mismo, cabe destacar que es un espacio de dimensiones pequeñas considerando que tiene la responsabilidad de prestar el servicio a un sin número de empresas que integran el estado como a sus trabajadores.

A partir de la primera hora de servicio, ya se encuentran trabajadores y patrones esperando a ser recibidos e iniciar el proceso, pero al transcurrir las horas el número de personas en ese lugar empieza a aumentar, esto debido a que los servidores públicos pierden el tiempo en algunas cosas, como es mantenerse ingiriendo alimentos, el uso de las redes sociales en horario de labores, en fin distractores que van generando el incremento de convenios en espera, mientras tanto es en ocasiones intolerable toda clase de olores, empujones y el cansancio por encontrarse de pie durante horas para hacer el trámite de convenio derivado de la escases de sillas.

Durante la mañana hay un intenso movimiento ya que incluso la sección de convenios origina en ocasiones la dificultad al acceso a las salas de audiencias y demás departamentos, debido a que es la única entrada al edificio, un segundo factor que influye en muchas ocasiones y genera desesperación en las personas que se encuentran realizando el citado trámite, es que algunos trabajadores acuden en compañía de hijos, quienes a su vez por tratarse de menores estos se encuentran inquietos y ocasionando en algunos el descontento, no se puede olvidar que existe una imagen poco coloquial fuera del edificio, ya que los puestos de antojitos son quienes surten de alimentos a quienes deben pasar muchas horas realizando un convenio.

No se puede olvidar el hecho de que en la sección de convenios no hay baño para el público lo que genera un problema para las personas que se encuentran ahí e incluso se han dado casos en los cuales se sorprende a personas haciendo sus necesidades en los costados del lugar, claro, esto forma parte de las responsabilidades del Presidente de la Junta, después de muchas horas de espera, del interior de la oficina donde se encuentran laborando los servidores públicos de esa área, sale una persona quien se encarga de llamar por nombre del

trabajador que firmó el convenio, y así consecutivamente hasta con terminar con un número de diez convenios por cada ocasión que realiza dicha acción, obviamente intervienen en ocasiones las personas que se encuentran ahí debido al clímax del lugar, porque en ocasiones el trabajador al que llaman y no escuchan que son llamados, y pues es claro entender que se cree que al ir pasando rápido todos se terminara pronto con los convenios. Es así como tanto trabajador y patrón dan fin a ese día de trámite en la sección de convenios de la Junta Local del Estado.

Ahora bien, al principio se mencionaba el horario de servicio al público, pero también se dan a conocer las corrupciones en esta sección, y esto se debe a que ciertos patrones realizan aportaciones a dichos funcionarios para que le sean aceptados los convenios aun después de haber pasado la 15:00 horas, prolongándose en ocasiones un par de horas más, pero solo para aquellos que han aportado dadivas de cualquier forma en especie o económicas.

CAPITULO VII.

PROPUESTA EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE DEMANDAS ANTE LA EXISTENCIA DE CONVENIOS DE TERMINACIÓN LABORAL.

7.1 PROPUESTA PROCEDIMENTAL.

Es importante señalar en este capítulo los propósitos de la investigación, para efectos de generar alternativas y solucionar al menos desde esta perspectiva los conflictos laborales. Por ello se presenta los siguientes puntos:

1.- Los convenios de terminación voluntaria de la relación laboral deben registrarse bajo un estricto control de elaboración, que da inicio una vez que se encuentran reunida la parte patronal y el obrero. En el caso del patrón, este, quien en teoría cuenta con las posibilidades económicas, puede realizar el trámite legal utilizando cualquiera de estas alternativas:

- a) Utilizar los servicios de un profesional en la materia, que no labora directamente para el patrón, pero le interesa defender los intereses económicos del mismo.
- b) Otro escenario factible para el patrón, es cuando este, dentro de la misma empresa ha establecido un área específica encargada de este tipo de asuntos, con el personal profesional en la materia o en su defecto capacitado.
- c) Y por último, el propio patrón se aventura a la realización del trámite, a base de consultas que directamente realice en el departamento correspondiente en la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.

7.1.1 LA IMPORTANCIA DE LA IDENTIFICACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DEL TRABAJO.

En todos los casos el trabajador se identificará en el convenio y físicamente ante la Secretaría General de acuerdos que se encuentra adscrita al departamento de Convenios, y este lo hará presentando una identificación oficial que porte fotografía y firmas del mismo, comúnmente se trata de credenciales de elector,

pasaportes, visas, y cartillas militares, acompañada de su respectiva copia fotostática.

Al concluir la identificación de las partes debe continuar la redacción del clausulado del convenio, cabe señalar que este puede ser elaborado por las partes, para efectos de mantener la celeridad en el proceso del trámite, o en su defecto elaborado por la propia autoridad, a diferencia que, de ser así, deben ser aportados los datos que integran dicho documento, como las cantidades a finiquitar y el tipo de prestaciones, así como las condiciones laborales del obrero. Es importante destacar que ambas situaciones la Junta debe corroborar el pago de las cantidades, el porqué de las mismas y el hecho de determinar si están siendo cubiertas todas las prestaciones correspondientes.

Una vez elaborado el convenio y el cual se encuentre en poder de la autoridad, esta deberá analizar a detalle el clausulado, las prestaciones que están siendo cubiertas, así como las cantidades, tal y como la propia Ley Federal del Trabajo lo señala, siempre velando por el derecho de las partes.

Por último, la Secretaria de acuerdos adscrita al departamento de convenios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, deberá asignar el número de convenio correspondiente, asignando un expediente para que se resguarde tal convenio, no sin antes sellar y certificar el mismo en todos los duplicados. Hecho esto, se llamará a las partes previamente identificadas e iniciara por hacer la devolución de los documentos originales exhibidos, entregará a cada uno de ellos un duplicado del convenio, que portara número del mismo y certificación de la autoridad, y en el caso del trabajador a este le hará entrega del pago ya sea efectivo o en cheque, que fue establecido en el tan citado convenio.

7.1.2 COMPARECENCIA E IDENTIFICACIÓN CUANDO SE TRATA DE MENORES DE EDAD.

El trabajador que será finiquitado debe estar acompañado por alguno de sus padres o en su defecto por el tutor a cargo, quien deberá presentar identificación oficial en original y una copia. Por supuesto el menor, deberá exhibir documento

que lo identifique, por lo general se trata de credenciales escolares, actas de nacimiento o constancias expedidas por el ayuntamiento de la municipalidad a la que pertenece, no se omite señalar que dentro del convenio establecido el padre o tutor es quien será señalado responsable del cobro que recibe el trabajador menor de edad. Una vez identificado el trabajador, toca el turno a la parte patronal.

La representación del patrón, se inicia por identificar a la persona que reconoce la relación de trabajo y existen dos figuras, la denominada persona jurídica colectiva y la persona física; cuando se trata de la primera, el profesional o personal capacitado en el trámite, deberá identificarse con documento oficial en original y una copia simple, y exhibirá instrumento notarial de la empresa en el cual se describan tanto las facultades de quien le otorga el mandato, como las propias para ejercer como representante de la empresa, a su vez el poder notarial deber contener los requisitos que establece el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, como son denominación, domicilio, capital variable, duración. Sirve de apoyo la siguiente Jurisprudencia:

PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ.

De una correcta interpretación del criterio jurisprudencial emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que resolvió la contradicción de tesis 27/2000, publicada en la página 112, Tomo XII, septiembre de 2000, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES.", se llega al conocimiento de que como requisito previo al análisis de la representación legal de una sociedad mercantil, acorde a lo establecido en los artículos 692 de la ley federal obrera y 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, es necesario analizar, primeramente, que el **instrumento notarial** que se presenta reúne, para su validez, los requisitos que

exige la ley del notariado de la entidad federativa en que se expide. Esto es, se deberá verificar que se reúnen los requisitos contenidos en el cardinal 692 de la citada Ley Federal del Trabajo, que establece que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio **notarial**, documento este que sólo puede ser aquel que cumpla con los requisitos que señale la ley del notariado aplicable, así como el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, para que así el juzgador esté en aptitud de determinar la validez del **instrumento** público que se le presenta a fin de acreditar la representación de la persona moral, en el caso de sociedades mercantiles, acorde a las normas legales y criterio jurisprudencial de mérito. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO⁸².

Si dicho profesional o personal capacitado no aparece descrito como tal en el instrumento notarial, este deberá adjuntar al mismo una carta poder, la cual debe contener fecha, facultades para desempeñar el trámite correspondiente, firmada por el mismo, el otorgante y ante dos testigos. Si se tratase de un patrón denominado persona física, solo se necesitará carta poder para el trámite y su comprobante fiscal como contribuyente.

Cuando es el propio dueño o administrador único de la empresa, también debe identificarse previamente con documento oficial y una copia, al igual que deberá exhibir instrumento notarial que lo acredite como tal. Si se trata de una persona física únicamente deberá identificarse y exhibir el comprobante fiscal de contribuyente. Es importante señalar que, en todos los trámites de celebración de convenio, deberán exhibirse la documentación acompañada de una fotocopia simple.

Existen las siguientes propuestas al procedimiento:

1.- Se sugiere que el departamento de oficialía de partes cuente con el informe actualizado de forma diaria de todos y cada uno de los convenios realizados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, lo anterior para

⁸²Tesis 221, Apéndice de 2011, Novena época, T. VI, p. 2229.

efectos de contar con tal información que será útil al momento de recibir demandas por despido injustificado.

La persona encargada del departamento de oficialía de partes deberá cotejar el nombre(s) del actor(a) quien demanda, con la base de información de los convenios laborales que le son proporcionados, para el caso de detectar que aquella persona que previo a demandar haya realizado convenio de terminación laboral, de inmediato sea informada tal situación a la Secretaria General de Acuerdos quien tiene la obligación de radicar la citada demanda, realizando las anotaciones pertinentes en el libro de gobierno, continuando con el procedimiento tal y como lo indica la ley, pero sin olvidar dar aviso al presidente de la Junta para efectos de que este tome las medidas correspondientes el día de la celebración de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Por último, el Presidente de la Junta deberá indicar al Conciliador en la etapa de conciliación la cual resulta ser la etapa en la que aún no se plantea la Litis, indique a las partes respecto a los hechos identificados por la propia autoridad desde la recepción de la citada demanda, en la cual se haga de su conocimiento la existencia de un convenio de terminación laboral.

Para que una vez informado lo anterior, se turne el asunto a la Secretaria General de acuerdos de la Junta, bajo la supervisión del Presidente y de forma oficiosa acuerde lo conducente y declare la improcedencia de la acción reclamada, realizando las anotaciones pertinentes en el libro de gobierno y se ordene el archivo del expediente.

2.- El perfil del servidor público es primordial en este trabajo, ya que es el factor humano quien desempeña tal actividad, como mínimo requisito este debe contar con licenciatura en derecho, experiencia en conciliación o mediación, conocimientos prácticos de derecho del trabajo para efectos de dominar los cálculos correspondientes a prestaciones, se debe caracterizar por trato cordial a las personas que a diario frecuenta el departamento. Sin olvidar que el servidor público debe contar con amplios conocimientos en informática.

Los auxiliares deben tener experiencia en la materia de derecho del trabajo, conocimientos en estimación de cálculos, con la aptitud y actitud de aprender, ser cordiales, conocimientos en informática, tanto el servidor público como los auxiliares debe ser capacitado constantemente, tener un conocimiento extenso en cuanto a la conciliación.

El profesional que ostenta el cargo de presidente de la Junta debe dar prioridad al departamento de Convenio para ser actualizado y capacitado constantemente, en el manejo de software, trato a las personas, conferencias en derecho del trabajo, cursos de mediación de conflictos, conciliación y por supuesto deben contar con un alto nivel de motivación.

3.- Está claro que la Ley Federal del Trabajo no regula el descuento por concepto de impuestos en el pago de prestaciones dentro de los convenios de terminación de la relación de trabajo. *Cabe señalar que los derechos de las partes deben ser respetados, pero a su vez adquieren obligaciones. Una de las obligaciones es la deducción de impuestos*⁸³.

Se propone en un primer momento la capacitación del servidor público a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para efectos de realizar las deducciones pertinentes de los montos establecidos como pago en los convenios de terminación de la relación de trabajo, por supuesto de forma correcta.

Para llevar a cabo lo anterior de una forma eficaz y expedita, se considera necesaria la creación de software que cuenten con los algoritmos necesarios para la realización de deducciones por cada uno de los conceptos a pagar. Lo anterior en el interés de no someter el trámite de los convenios en un asunto lento y tedioso, es importante mencionar que la capacitación y actualización de conocimientos con la que deberá contar el servidor público será esencial para la corroboración de cantidades.

⁸³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, "Ley de Impuesto sobre la Renta", Art. 110, Dic. 2013.

No se recomienda a modo de propuesta que las partes realicen las deducciones, debido a que no están capacitados y aun al estarlos, en algún momento una de las partes no estará conforme, por no tratarse de una autoridad mediadora.

4.- El ambiente de trabajo siempre y en todo momento debe ser cómodo, confortante, ya que es el medio en el que a diario se desarrolla el ser humano. El área de convenios con el que cuenta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, está ubicada en el primer piso del inmueble, exactamente al costado derecho del único acceso del edificio, sitio que cuenta con una sala de espera de pequeñas dimensiones y por lo que respecta al sitio en el que se encuentran los servidores públicos, además de ser reducido, es de difícil acceso.

Debido a esto se propone la ampliación del área, ya que el inmueble cuenta con una extensión a sus alrededores, los cuales pueden ser aprovechados para brindar un servicio aceptable, con accesibilidad al servidor público y así poder realizar el trámite pertinente, con sistemas de altavoz para efectuar cualquier tipo de comunicado. Inmobiliario suficiente en la sala de espera para cubrir las funciones de descanso de las personas que acuden, espacios para poder firmar o llenar información en los documentos que se ocupen. Es interesante saber que para mantener el orden de los trámites es factible contar con máquinas de control de fichas y administrado mediante pantallas, esto basado en el control que la mayoría de los bancos tienen para atender a sus clientes.

No se puede olvidar el sistema de vigilancia a través de cámaras, que contara como objetivos el monitoreo del mobiliario, para que este sea conservado, así como cumplir con la función de vigilancia en caso de robos y/o asaltos, debido a que es el departamento con fama de rotación de dinero, entre otras funciones.

5.- Por última la propuesta se indica el registro de los convenios celebrados a diarios, consistiendo en un sistema diseñado para la institución al cual únicamente tengan acceso las partes que celebraron el convenio, comenzando por ser escaneado este junto a toda la documentación presentada, una vez ingresado el sistema estas deben ser agregadas a las carpetas por expedientes, sistema de

fácil manejo, el cual deberá ser creado por un especialista, sistema que dependerá de previa capacitación al servidor público para efectos de guiar a las partes una vez que necesiten indagar en el sistema. Cabe mencionar que el uso de registro de convenios no será considerado público, solo de restringido acceso a las partes y por supuesto de la propia autoridad del trabajo.

¿Cuál debe ser el actuar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco ante demandas en las que preceden convenios de terminación de la relación de trabajo?

Es importante que una vez que todas las partes se encuentren emplazadas y se señale la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la autoridad haga del conocimiento de las partes la existencia del Convenio de terminación voluntaria que fue celebrado con anterioridad por el trabajador con el patrón, claro dentro de la etapa de Conciliación, ya que en esta etapa del procedimiento aún no se instaura Litis alguna, y es aquí donde el Conciliador deberá de explicar la improcedencia de la acción principal tratándose de las prestaciones pagadas y del supuesto despido, ya que al existir un convenio de por medio, es claro que el supuesto despido del que se quejó en ese momento a quien se le conoce como actor nunca aconteció, ya que del documento público se desprende que fue su decisión dar por terminada la relación laboral e incluso estuvo conforme con recibir el pago de todas y cada una de las prestaciones de Ley que le correspondían.

De inmediato este deberá solicitar al departamento de convenios adscrito al área de Secretaria General de acuerdos el convenio original que obra en el poder de dicha área, para demostrar el seguimiento realizado desde la interposición de demanda y solicitar a la parte patronal que exhiba el duplicado del convenio que debe obrar en su poder y de esta forma realizar el cotejo correspondiente, para que seguidamente se informe lo acontecido a la Secretaria General de acuerdos de la Junta Local y esta pueda elaborar el proyecto de resolución. Por lo que las partes no tendrán intervención, más que para acreditar sus intereses jurídicos y señalar domicilios, que serán los cuales se tomarán para realizar la notificación personal de la resolución.

La secretaria General de acuerdos deberá analizar la acción principal y el convenio de terminación laboral, para luego poder emitir una resolución, es importante mencionar que el proyecto deberá ser presentado ante el Presidente de la Junta y los representantes obrero-patronales.

La resolución que emita el Tribunal laboral deberá indicar que el asunto laboral intentando por el ex trabajador (actor) es improcedente debido a la acción principal consistente en el despido injustificado y las prestaciones que están descritas en el convenio, ya que existe un antecedente en el cual el mismo dio por terminada la relación laboral y a su vez cobro todas y cada una de las prestaciones, además de cerciorarse que las partes que incluyen el convenio laboral son las mismas que aparecen como actor y demandada en el juicio ordinario, por último se deberá ordenar realizar las anotaciones correspondientes en el libro de gobierno y el archivo definitivo del expediente por carecer de materia jurídica.

La investigación aportó los indicadores esenciales para poder determinar la factibilidad de la hipótesis planteada, que como resultado genera propuesta al procedimiento, resultando la siguiente:

Se sugiere que el departamento de oficialía de partes cuente con el informe actualizado de forma diaria de todos y cada uno de los convenios realizados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, lo anterior para efectos de contar con tal información que será útil al momento de recibir demandas por despido injustificado.

La persona encargada del departamento de oficialía de partes deberá cotejar el nombre(s) del actor(a) quien demanda, con la base de información de los convenios laborales que le son proporcionados, para el caso de detectar que aquella persona que previo a demandar haya realizado convenio de terminación laboral, de inmediato sea informada tal situación a la Secretaria General de Acuerdos quien tiene la obligación de radicar la citada demanda, realizando las anotaciones pertinentes en el libro de gobierno, continuando con el procedimiento tal y como lo indica la ley, pero sin olvidar dar aviso al presidente de la H. Junta

para efectos de que este tome las medidas correspondientes el día de la celebración de Conciliación, Demanda y Excepciones.

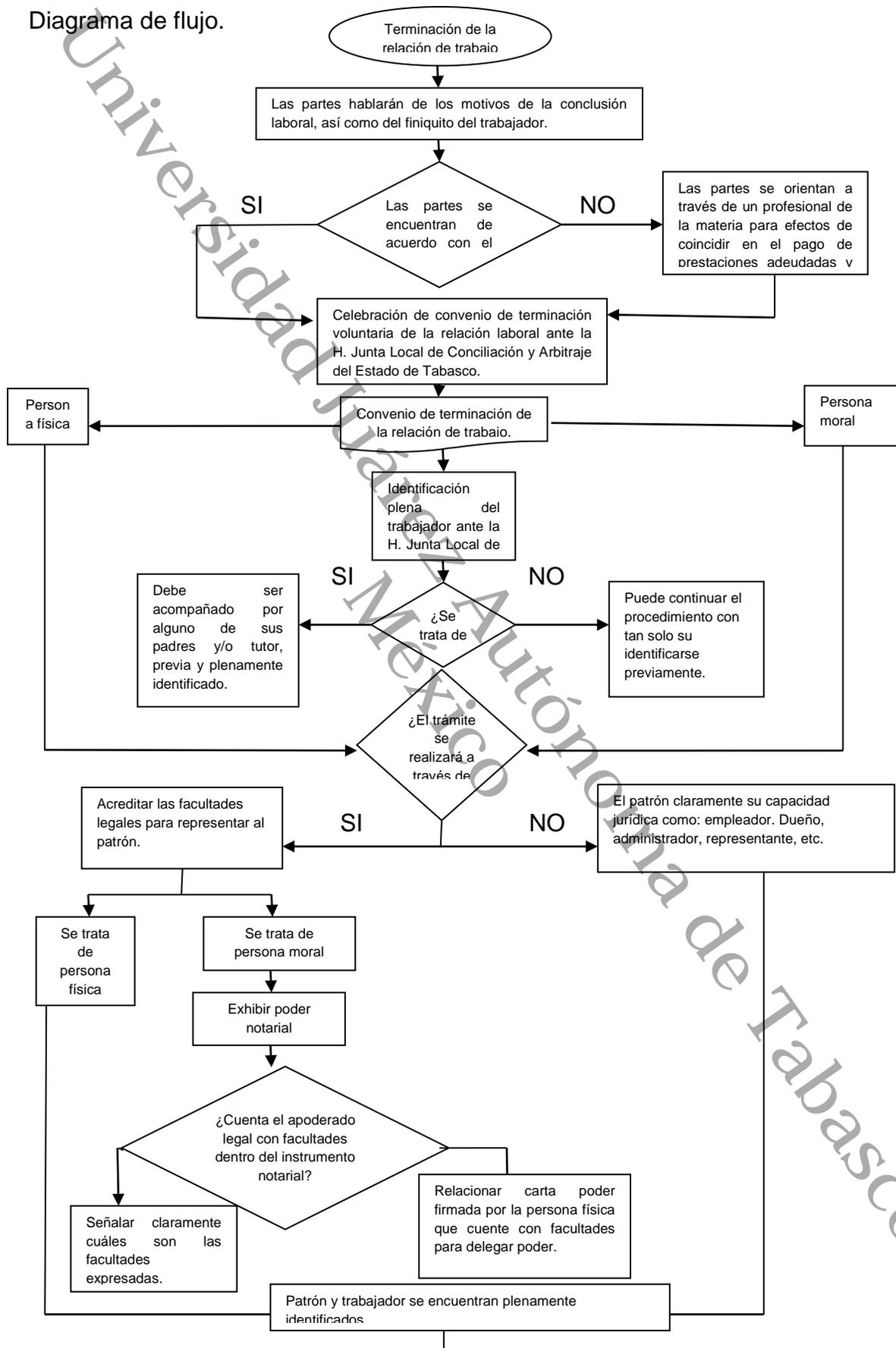
El Presidente de la Junta deberá indicar al Conciliador en la etapa de conciliación la cual resulta ser la etapa en la que aún no se plantea la Litis, indique a las partes respecto a los hechos identificados por la propia autoridad desde la recepción de la citada demanda, en la cual se haga de su conocimiento la existencia de un convenio de terminación laboral.

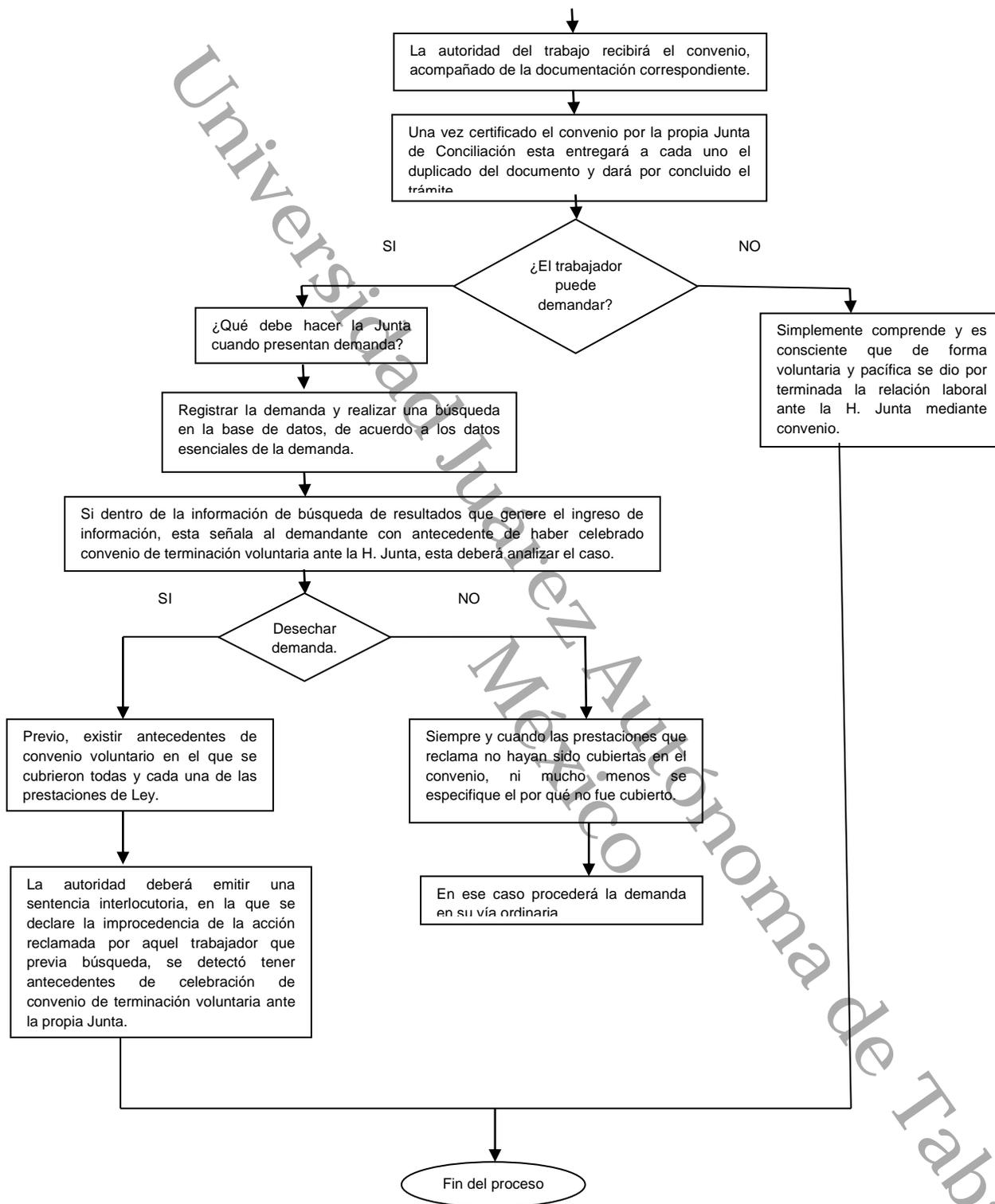
Para que una vez informado lo anterior, se turne el asunto a la Secretaria de acuerdos adscrita a esta Junta, bajo la supervisión del Presidente y de forma oficiosa acuerde lo conducente y declare la improcedencia la acción reclamada, realizando las anotaciones pertinentes en el libro de gobierno y se ordene el archivo del expediente. Por otro lado, y no menos importante es mencionar que el programa diseñado para la localización de convenios, este deberá ser actualizado a diario para efectos de lograr el objetivo de este.

Es sumamente importante señalar que se considera como propuesta la creación de una base de datos, en la cual se encuentren registrados los contratos colectivos celebrados entre sindicatos y empleadores, lo anterior, con el fin de ser corroboradas las prestaciones a pagar dentro del convenio, de acuerdo a las condiciones de trabajo establecidas entre el empleado y el patrón al momento de dar inicio a la relación de trabajo. Es de esta forma que el servidor público verificará las prestaciones establecidas en el convenio a celebrar y a su vez verificar que se cumpla con el pago de cada una de ellas.

El principal objetivo de la anterior propuesta, es prevalecer la protección de los derechos del trabajador, y que, sustentado en su falta de conocimientos en la materia, estos sean respetados.

Diagrama de flujo.





7.2 PROPUESTA LEGAL.

El trabajo de investigación aportó resultados con los cuales se comprueba la importancia de plantear, por lo que se propone reformar la Ley federal del trabajo para que se sobreesa el procedimiento respecto al tema del cual refiere la tesis. Además de reformar el Reglamento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Tabasco, se propone ampliar las obligaciones inicialmente del departamento de oficialía de partes, esto a partir del artículo 86 del citado reglamento, insertándose la Fracción IV; quedando de la siguiente forma:

IV. Ingresar la información relevante de cada escrito de demanda a un banco de datos, por lo que se constituirán sistemas gestores de base de datos y llevar un control en los convenios.

El objetivo de la reforma que se propone al Reglamento, se trata de una extensión informática en el sistema de control Jurídico que debe formar parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Este programa abreviado con las siglas SBD (Sistema de Base de Datos) permitirá almacenar y posteriormente acceder a los datos de forma rápida y estructurada. Este tipo de programas son conocidos por su excelente contribución en empresas e instituciones públicas.

Ahora bien, la base de datos que se propone instalar para el funcionamiento de este sistema de control recibe el nombre de estáticas, ya que son bases únicamente de lectura, utilizadas primordialmente para almacenar datos históricos que posteriormente puedan utilizar para realizar comparaciones con información actual o reciente de los mismos caracteres, y que a su vez estudian el comportamiento de un conjunto de datos a través del tiempo. Realizar proyecciones, tomar decisiones y realizar análisis de datos.

A pesar de tratarse de un órgano público al referirse de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es sensato señalar que el sistema operativo propuesto debe fungir rigurosamente una privacidad intervenida únicamente por el titular de la Junta y su equipo de trabajo, esto por la sencilla razón, que es proteger la

transparencia y legalidad al proceso, de lo contrario, así como todo en este país expondría la facilidad de la vulnerabilidad del programa.

Es evidente que el resultado de este sistema será reflejado en los resultados económicos de los asuntos legales promovidos a diario. Es lógico que las partes tengan conocimiento una vez determinada la resolución del titular de la Junta, por supuesto con la integración previamente del Junta de Conciliación y Arbitraje. No se debe perder de vista la importancia de la cita jurisprudencial que a continuación se indica:

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).

Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 50. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia **laboral**, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la **Junta de Conciliación y Arbitraje** respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la **Junta**, los hechos narrados en el **convenio**, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal **laboral**; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la **Junta**, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un **convenio** aprobado por la **Junta de Conciliación y Arbitraje**. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la **Junta** no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

Contradicción de tesis 94/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. 4 de febrero de 2015. Mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis V.2o.C.T.3 L, de rubro:

"RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL **CONVENIO** EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES.", aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, página 2033, y el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 590/2013.

Nota: Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación, y en virtud de que abandona los criterios sostenidos en las diversas 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, de

rubros: "ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN **CONVENIO** CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA **JUNTA** CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", "**CONVENIO LABORAL**. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA **JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE** PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO.", "**CONVENIO LABORAL** SANCIONADO POR LA **JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO **LABORAL** O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE." y "TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN **LABORAL** POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL **CONVENIO** SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.", que aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 134, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, Tomo XXIX, enero de 2009, página 608 y Tomo XXXI, enero de 2010, página 316, respectivamente, estos últimos dejaron de considerarse de aplicación obligatoria a partir de lunes 13 de abril de 2015.

Tesis de jurisprudencia 17/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil quince.

Se aduce una clara respuesta al conflicto tratado en la investigación, y que robustece lo señalado en el trabajo e incluso funda las propuestas planteadas.

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos a través de la presente investigación sugieren proponer reformas a la Ley Federal en donde se cree la figura del sobreseimiento a los procedimientos cuando exista de por medio convenios de terminación de trabajo. Además de permitir llegar a la conclusión que el procedimiento ordinario laboral se encuentra viciado desde el momento en que se reciben las demandas laborales, es necesario dar solución mediante candados a todas aquellas demandas que por su propia naturaleza no deben tener ningún alcance legal.

Reformar el reglamento interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Tabasco en conclusión es el cambio que generará un extenso desfogue de juicios, ya que la interposición de demandas, que al existir previo a ellos convenios de terminación laboral, estas podrán ser detectadas y así evitar un juicio más.

La Ley Federal de Trabajo puede ser sujeta a ser reformada, esto en su artículo 987, en el cual se establezca la propuesta de la no admisión de demandas, previa realización de convenio, ya que este artículo incluso indica que los convenios celebrados antes las juntas tendrán efectos definitivos y que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado. Por lo que no se violentan los derechos del trabajador, sin embargo, se estaría regulando el control de los convenios laborales.

Con el programa SBD propuesto, se tiene la clara idea de las facilidades con las que contará el personal correspondiente en la Junta Local de Tabasco, lo que les permitirá clasificar cada una de las demandas y con esto poner en marcha la comunicación correcta con los otros departamentos que integran la estructura de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De todo lo anteriormente planteado finalmente se concluye que el Estado necesita como sustento la colaboración empresarial, para ello, controles en los que estas empresas no sean eliminadas o descapitalizadas debido a las irregularidades que en ocasiones las autoridades laborales tienen. Se sabe muy bien que en su

mayoría los juicios laborales son una de las máximas razones para que una empresa quiebre, y es fácil entender que, entre más control a las demandas laborales, el sector empresarial continuará aportando fuentes de empleo y crecimiento económico al estado.

La no admisión de demandas laborales al existir convenio voluntario, evitará el cúmulo de expedientes, reducirán los gastos que genera la autoridad por juicio y el sector patronal se verá beneficiado al dejar de existir abusos propiciados por trabajadores deshonestos.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

BIBLIOGRAFÍA

Bermúdez Cisneros, Miguel; Derecho del trabajo, editorial Oxford university press, México.

Bobbio, N. Teoría general del derecho, debate, Madrid, 1990.

Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Derecho sindical y corporativo, Editorial ICON, Buenos Aires, Argentina, 1959.

Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Editorial Heliasta, 2013.

Caldera, R. *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo, 1960.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, “Ley de Impuesto sobre la Renta”, Art. 110, dic. 2013.

Carpizo, Jorge y Fix-Zamudio, Héctor. “Algunas reflexiones sobre la interpretación constitucional en el ordenamiento mexicano. “La interpretación constitucional, México, UNAM, 1975.

Castillo, Heberto, edición del movimiento de liberación nacional, México, enero de 1967.

Cavazos Flores, Baltazar, Las Características y los Principios del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Trillas, 2003.

Cavazos Flores, Baltazar, Ley Federal del Trabajo tematizada, México, Editorial Trillas, 2000.

Climent Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Comentarios y jurisprudencia, México, Editorial Esfinge, 1970.

Climent Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Comentarios y jurisprudencia, México, Editorial Esfinge, 1970, última edición 2008.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa.

Correas, Florencia, Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México, editorial UAP, Puebla, 2004.

Dávalos, José, Tópicos laborales, Ed. Porrúa, México, 2006.

De Buen, Néstor, Derecho del trabajo. 16ª. Ed., México, Porrúa, 1994, t. I.

De Buen, Néstor, Derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, s. f., t. I.

De Buen, Néstor, Derecho procesal del trabajo, México, editorial Porrúa, 1988.

De Buen, Néstor, et al, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, instituto de investigaciones jurídicas UNAM, México.

De Buen, Néstor, la decadencia del contrato, México, textos universitarios, actualizado 2009.

De la Cueva, Mario. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, tomo II. México, Porrúa, 2001.

De la Cueva, Mario, Derecho Individual del Trabajo, Jurídicas UNAM, 2007.

De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano de trabajo, Porrúa, México, 2001.

Diccionario etimológico, academia chilena, abril de 2013.

Exposición de motivos de la Reforma del 30 de noviembre del 2012, de la Ley Federal del Trabajo.

García Máynez, Eduardo, Filosofía del Derecho, México, Editorial Porrúa, 1974.

Grageda Jiménez, Mónica, "Requisitos de los convenios de la terminación laboral" OCTUBRE 2004, <http://www.i-parkman.com/es/articulos/derecho-laboral/601-individual/2281-requisitos-de-los-convenios-de-terminacion-de-la-relacion-laboral> <http://trabajo.tamaulipas.gob.mx/documentos-para-concluir-una-relacion-laboral/>, Diciembre 2015.

Hernández Álvarez, O. La Terminación de la Relación de Trabajo, su causa y efecto. En *Derecho del Trabajo*, México: UNAM.

<http://deepistemologiaymetodologia.blogspot.mx/2005/05/el-diseo-de-investigacin.html>; abril/16/2013.

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>, abril de 2013.

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf. abril/16/2013

Ibarra Flores, Román, La administración de Justicia Laboral Federal en México, Ed. Porrúa, 2004.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Código Federal de Procedimientos Civiles, UNAM, 2016.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tabasco <http://jlca.segob.tabasco.gob.mx/content/tramites-y-servicios-servidor-publico>, Abril 28 de 2015.

Jurisprudencia Laboral: 201, Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Cuarta Sala, Décima Época, Tomo II.

Jurisprudencia Laboral: Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Tomo I.

Krotoschin, Ernesto. Tratado práctico del derecho del trabajo, 2ª Edición, Buenos Aires, Editorial Depalma, 2003.

Ley Federal del Trabajo, México, SISTA, 2014

Marquet Guerrero, Porfirio, contrato y la relación de trabajo, Ed. Trillas, México, 2009, p. 520

Marx, Carlos, et al, Trabajo asalariado y capital, Ed. Neue Rheinische, Zeitung, 2007.

Rodríguez Fernández, María Luz., Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete Bomarzo, España, 2004.

Tesis 221, Apéndice de 2011, Novena época, T. VI.

Tesis 2ª./J. 17, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima época, T. I, abril de 2015.

Tesis I.6º.T. J/19, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima época, T. II, junio de 2014.

Trueba Urbina Alberto, et al, Nueva Ley del Trabajo Reformada, México, Editorial Porrúa, 1977.

Trueba Urbina, Alberto. Estudios del derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1970.

ANEXOS

(ANEXO I) CONVENIO DE TERMINACIÓN DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL TRABAJADOR _____ Y POR OTRA PARTE LA EMPRESA _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ QUIENES EN LO SUCESIVO SE DENOMINARAN “EL TRABAJADOR” Y “EL PATRÓN” RESPECTIVAMENTE, Y A AMBOS COMO “LAS PARTES” Y QUE SE SUJETAN BAJO LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA. - “LAS PARTES” se reconocen mutua y expresamente la personalidad con que comparecen para la celebración de este Convenio en términos del artículo 692 de la Ley Laboral.

SEGUNDA. - “LAS PARTES” han decidido de común acuerdo dar por terminada con esta fecha la relación y/o Contrato de Trabajo que los unía, en términos de la fracción I del artículo 53 de la citada Ley.

TERCERA. - “LAS PARTES” manifiestan que previo ajuste y cuentas de realidades han llegado a la conclusión de que se le adeuda a “EL TRABAJADOR” por concepto de todas y cada una de las prestaciones legales y contractuales, ordinarias y extraordinarias a que tuvo derecho hasta este día, la cantidad líquida y total de \$ _____ (_____).

PRESTACIONES	IMPORTE	PERIODO
SALARIOS DEVENGADOS	\$ _____	\$ _____
HORAS EXTRAS	\$ _____	\$ _____
VACACIONES	\$ _____	\$ _____
PRIMA VACACIONAL	\$ _____	\$ _____
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ _____	\$ _____
OTROS (especifique) _____	\$ _____	\$ _____
GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	\$ _____	\$ _____

SUBTOTAL \$ _____

DEDUCCIONES EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 97 Y 110 DE LA LEY LABORAL

I.S.P.T. \$ _____

PRESTAMOS \$ _____

RENTAS \$ _____

OTROS _____ \$ _____

SUBTOTAL \$ _____

CANTIDAD RECIBIDA \$ _____

Por su parte "EL TRABAJADOR" manifiesta expresamente su conformidad con la suma mencionada, expidiendo en este momento el más amplio y valedero RECIBO FINIQUITO que en derecho proceda en favor de "EL PATRÓN".

CUARTA. - "EL TRABAJADOR" manifiesta para todos los efectos legales a que haya lugar, que durante el lapso que duró la relación laboral, jamás sufrió riesgo de trabajo alguno.

QUINTA. - "LAS PARTES" manifiestan no reservarse acción o derecho que ejercitar en el futuro la una en contra de la otra recíprocamente, ni laboral, ni civil, ni de ninguna otra naturaleza.

SEXTA. - El compareciente por "EL PATRÓN" exhibe en este acto la cantidad citada en la cláusula tercera, en: EFECTIVO ()

CHEQUE () No. _____ CUENTA _____ BANCO _____ solicitando se certifique la entrega y recibo de dicha suma.

SÉPTIMA. - "LAS PARTES" manifiestan para los efectos legales conductuales que la relación de trabajo tuvo una duración de: _____ y consideran como base salarial diaria para el presente Convenio la cantidad de \$ _____ (_____).

OCTAVA. - Por ultimo "LAS PARTES" solicitan que toda vez el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, se ratifica el mismo en todos sus términos, y una vez aprobado se eleve a la categoría de LAUDO EJECUTORIADO y una vez hecho esto se ordene el archivo definitivo del presente expediente. Lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 33, 53 fracción I, 982, 983, 987 y 990 de la Ley en Comento.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE LO RATIFICAN LAS PARTES CONTRATANTES EN TODOS SUS TÉRMINOS EN LA CIUDAD DE _____ A LOS DÍAS DEL MES DE _____ DE 20_____.

EL TRABAJADOR

EL PATRÓN

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

(ANEXO II) CONVENIO DE TERMINACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CONVENIO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO _____ REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR _____ Y POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA "SINDICATO" Y "PATRÓN" RESPECTIVAMENTE, COMPARECIENDO TAMBIÉN PERSONALMENTE LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULAS

PRIMERA. - Las partes contratantes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad para enunciar el presente convenio en términos de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. - Las partes contratantes manifiestan que el objeto del presente Convenio con apoyo en los artículos 433, 434 y 439 de la Ley Laboral es la terminación de la relación Colectiva de Trabajo existente entre ellas.

TERCERA. - Las partes manifiestan que la causa de la terminación expresa consiste en:

- A). - Fuerza mayor o caso fortuito no imputable a "EL PATRÓN".
- B). - Incapacidad física de "EL PATRÓN".
- C). - Incapacidad mental de "EL PATRÓN".
- D). - Muerte de "EL PATRÓN".
- E). - Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- F). - Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- G). - Concurso o quiebra legalmente declarada.
- H). - Agotamiento de la obra, tiempo o capital determinado tratándose de empresa explotadora de minas.
- I). - Reducción de personal por implantación de procedimientos nuevos de trabajo.

J). - () Por mutuo consentimiento.

CUARTA. - Las partes manifiestan que las plazas afectadas y suprimidas por virtud de este Convenio, de los trabajadores sindicalizados de "EL PATRÓN" son las pertenencias a los trabajadores que se enlistan, con el salario, puesto y antigüedad indicada.

TRABAJADOR	PUESTOS	SALARIO	ANTIGÜEDAD
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

QUINTA. - Las partes contratantes manifiestan que previo ajuste de cuentas y realidades, y con las bases de antigüedad y salario sentadas en la cláusula que antecede, corresponde a cada trabajador la cantidad que a continuación se indica:

TRABAJADOR	IMPORTE DE LA LIQUIDACIÓN
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

SEXTA.- Por su parte los trabajadores comparecientes individualmente considerados manifiestan expresamente su conformidad con las cantidades mencionadas, extendiendo por tal motivo el más amplio y valedero RECIBO FINIQUITO que en derecho proceda, no reservándose por tal virtud acción o derecho que ejercitar en el futuro ni laboral, ni civil, ni de ninguna otra naturaleza tanto en contra de " EL PATRÓN" como de " EL SINDICATO" compareciente, ya que las cantidades recibidas comprenden todas las prestaciones ordinarias y extraordinarias, legales y contractuales como son de modo enunciativo y no limitativo: salarios devengados, horas extras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, fondo de ahorro y demás prestaciones que en derecho procedan, y que se especifican en la Tabla anexa, misma que forma parte del presente Convenio.

SÉPTIMA. - En tales condiciones las partes solicitan de esa Junta tenga por terminada definitiva y totalmente la Relación Colectiva de Trabajo entre los comparecientes, y en su oportunidad mande cancelar el Registro del Contrato Colectivo de Trabajo que las mismas habían suscrito, ya que los trabajadores comparecientes son la totalidad de sindicalizados que prestaban sus servicios para "EL PATRÓN" _____.

OCTAVA. - En caso de abarcar con este Convenio solo a una parte de los trabajadores sindicalizados, las partes solicitan de esta Junta tenga por canceladas las plazas de "EL SINDICATO" correspondiente en número y puestos o categorías a los trabajadores comparecientes, en la inteligencia que en el futuro "EL SINDICATO" titular, solo manejará _____ plazas, con lo que este último manifiesta expresamente su conformidad.

NOVENA. - "EL PATRÓN" se obliga en términos del artículo 154 de la Ley Laboral a respetar los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso. Lo anterior solo en caso de que el mismo reanude las actividades de su Empresa o crea una semejante, tal como lo prevé el artículo 438 de la misma Ley.

DÉCIMA. - Para dar cumplimiento a la Cláusula Quinta del presente, "EL PATRÓN" exhibe en este acto las sumas indicadas en:

() Efectivo () Cheques:

TRABAJADOR	No. DE CHEQUE	No. CUENTA	BANCO
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Solicitando de esta Junta se certifique su entrega y recibo.

DÉCIMA PRIMERA. - Por último, las partes contratantes solicitan que toda vez que el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, ni tampoco renuncia en los derechos de los trabajadores, con fundamento en los artículos 33, 34, 606, 982, 983, 987 y 990 de la Ley Laboral lo

apruebe en todo su clausulado elevándolo a la categoría de LAUDO EJECUTORIADO, y en su oportunidad lo archive como asunto concluido.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONVENIO LAS PARTES CONTRATANTES LO RATIFICAN EN TODOS SUS TÉRMINOS EN LA CIUDAD DE _____ A _____ DE _____ DE 20____.

POR EL SINDICATO

POR LA EMPRESA

LOS TRABAJADORES

TABLA DE LIQUIDACIÓN ANEXA AL CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADO POR EL SINDICATO _____ Y LA EMPRESA _____.

NOMBRE DEL TRABAJADOR _____.

PRESTACIONES

IMPORTE

PERIODO

SALARIOS DEVENGADOS
 HORAS EXTRAS
 AGUINALDO
 VACACIONES
 PRIMA VACACIONAL
 FONDO DE AHORRO
 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

\$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____

\$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____
 \$ _____

OTROS (especifique) _____ \$ _____ \$ _____
GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA \$ _____ \$ _____

SUBTOTAL 1 \$ _____

DEDUCCIONES EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 97 Y 110 DE LA LEY LABORAL

I.S.P.T. \$ _____
PRESTAMOS \$ _____
RENTA \$ _____
OTROS \$ _____
SUBTOTAL 2 \$ _____
CANTIDAD NETA RECIBIDA \$ _____

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

(ANEXO III) CONVENIO DE LIQUIDACIÓN LABORAL A BENEFICIARIOS DE TRABAJADOR EXTINTO POR RIESGO PROFESIONAL.

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN LABORAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA SRA. _____ Y POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ A QUIENES SE LES DENOMINARA “BENEFICIARIA” Y “PATRÓN” RESPECTIVAMENTE Y A AMBOS “ LAS PARTES” Y QUE SUJETAN BAJO LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS.

ANTECEDENTES

1. - La Sra. _____ resultó ser beneficiaria de los derechos laborales del difunto trabajador _____ según declaración de beneficiarios dictada por la JUNTA _____ dentro del expediente No. _____ de cuya resolución se anexa copia al presente para constancia.

2. - El finado trabajador _____ prestó sus servicios para “EL PATRÓN” por un lapso de _____ siendo su último salario diario la cantidad de \$ _____ (_____).

3. - Es el caso que con fecha _____ el trabajador citado sufrió un accidente calificado por el I.M.S.S. como Riesgo de Trabajo que le ocasionó la muerte.

4. - Por motivo del deceso de dicho trabajador su hoy viuda la Sra. _____ promovió diligencias sobre la declaración de beneficiarios de los derechos laborales correspondientes, habiendo resultado beneficiaria de los mismos.

5.- “EL PATRÓN” manifiesta que el No. de afiliación ante el I.M.S.S. del finado trabajador fue _____, por su parte la “BENEFICIARIA” manifiesta que ya se ha apersonado ante dicho Instituto para la gestión de la pensión (es) respectiva (s).

6. - “LAS PARTES” manifiestan que con base en los hechos narrados desean celebrar el presente Convenio, y para tal efecto se otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. - "LAS PARTES" se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad y carácter que ostentan.

SEGUNDA.- Previo ajuste de cuentas y realidades y con las bases de antigüedad y salario mencionadas en "Antecedentes", " LAS PARTES" manifiestan que corresponde a la "BENEFICIARIA" por concepto de las Prestaciones laborales por el Riesgo de Trabajo y muerte sufrida por el trabajador _____ así como las prestaciones legales y contractuales, ordinarias y extraordinarias que en derecho correspondan, la cantidad líquida y total de \$ _____ (_____).

PRESTACIONES	IMPORTE	PERIODO
SALARIOS DEVENGADOS	\$ _____	\$ _____
VACACIONES	\$ _____	\$ _____
PRIMA VACACIONAL	\$ _____	\$ _____
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ _____	\$ _____
AGUINALDO	\$ _____	\$ _____
OTROS (especifique) _____	\$ _____	\$ _____
CANTIDAD NETA RECIBIDA	\$ _____	

Por su parte la "BENEFICIARIA" manifiesta su conformidad con lo anterior, extendiendo por tal motivo el más amplio y valedero RECIBO FINIQUITO que en su derecho proceda en favor de "EL PATRÓN".

TERCERA. - "LAS PARTES" manifiestan que en relación a la indemnización por muerte proveniente de Riesgo de Trabajo a que se refieren los artículos 500 y 502 de la Ley Laboral, toda vez que el finado trabajador se encontraba legalmente asegurado contra tales riesgos, con apoyo en el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, "EL PATRÓN" queda subrogado por dicho Instituto para el pago de la mencionada indemnización.

CUARTA. - Por su parte "EL PATRÓN" exhibe la cantidad materia del presente Convenio en:

() Efectivo () Cheque No. _____ CUENTA _____ BANCO _____

Solicitando se certifique su entrega y recibo.

QUINTA. - Por último "LAS PARTES" solicitan que toda vez que el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, ni tampoco implica renuncia de derechos, se apruebe el mismo en todo su clausurado, elevándose a la categoría de LAUDO EJECUTORIADO obligando a "LAS PARTES" a estar y pasar por el mismo en todo tiempo y lugar como si se tratara de cosa juzgada.

Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 53 fracción II, 501, 987 y 990 de la Ley Federal del Trabajo.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE LO RATIFICAN LAS PARTES CONTRATANTES EN TODOS SUS TÉRMINOS EN LA CIUDAD DE _____ A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DE 20____.

LA BENEFICIARIA

EL PATRÓN

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

(ANEXO IV) **CONVENIO DE LIQUIDACIÓN LABORAL A BENEFICIARIOS DE TRABAJADOR FALLECIDO POR MUERTE NO PROFESIONAL.**

CONVENIO DE LIQUIDACIÓN LABORAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA SRA. _____ Y POR LA OTRA LA EMPRESA _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ A QUIENES SE LES DENOMINARA "BENEFICIARIA" Y "PATRÓN" RESPECTIVAMENTE Y A AMBOS "LAS PARTES" Y QUE SUJETAN BAJO LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS.

ANTECEDENTES

1.- La Sra. _____ resultó ser BENEFICIARIA de los derechos laborales del difunto trabajador _____ según declaraciones de beneficiarios dictada por la JUNTA _____ dentro del expediente No. _____, de cuya Resolución se anexa copia al presente para constancia.

2.- El finado trabajador _____ prestó sus servicios para "EL PATRÓN" por un lapso de _____ siendo su último salario diario la cantidad de \$ _____ (_____).

3.- Es el caso que con fecha _____ el Trabajador citado perdió la vida por muerte natural y/o accidental NO PROFESIONAL, según consta del acta de defunción respectiva que obra agregada en el expediente antes citado.

4. Por motivo del deceso de dicho trabajador su hoy viuda la Sra. _____ promovió diligencias sobre declaración de beneficiarios de los derechos laborales correspondientes, habiendo resultado BENEFICIARIA de los mismos.

5.- "EL PATRÓN" manifiesta para los efectos legales conducentes que el finado trabajador se encontraba debidamente inscrito ante el I.M.S.S. Y su No. De afiliación fue _____.

6.- "LAS PARTES" manifiestan que con base en los hechos narrados desean celebrar el presente Convenio, y para tal efecto se otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. - "LAS PARTES" se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad y carácter que ostentan.

SEGUNDA.- Previo ajuste de cuentas y realidades y con las bases de antigüedad y salario mencionadas en "Antecedentes", " LAS PARTES" manifiestan que corresponde a la "BENEFICIARIA" por concepto de las prestaciones laborales con motivo del deceso NO PROFESIONAL del trabajador _____ así como las prestaciones legales y contractuales, ordinarias y extraordinarias que en derecho correspondan, la cantidad líquida y total de \$ _____ (_____).

PRESTACIONES	IMPORTE	PERIODO
SALARIOS DEVENGADOS	\$ _____	\$ _____
VACACIONES	\$ _____	\$ _____
PRIMA VACACIONAL	\$ _____	\$ _____
AGUINALDO	\$ _____	\$ _____
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ _____	\$ _____
OTROS (especifique) _____	\$ _____	\$ _____
CANTIDAD NETA RECIBIDA	\$ _____	

Por su parte la "BENEFICIARIA" manifiesta su conformidad con lo anterior, extendiendo por tal motivo el más amplio y valedero RECIBO FINIQUITO que en su derecho proceda en favor de "EL PATRÓN".

TERCERA. - Por su parte "EL PATRÓN" exhibe la cantidad materia del presente Convenio en:

() Efectivo () Cheque No. _____ CUENTA _____ BANCO _____

Solicitando se certifique su entrega y recibo.

CUARTA. - Por último "LAS PARTES" solicitan que toda vez que el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, ni tampoco implica renuncia de derechos, se apruebe el mismo en todo su clausulado, elevándose a la categoría de LAUDO EJECUTORIADO obligando a "LAS PARTES" a estar y pasar por el mismo en todo tiempo y lugar como si se trata de cosa juzgada. Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 53 fracción II, 501, 987 y 990 de la Ley Federal del Trabajo.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE LO RATIFICAN LAS PARTES CONTRATANTES EN TODOS
SUS TÉRMINOS EN LA CIUDAD DE _____ A LOS _____ DÍAS DEL MES
DE _____ 20_____.

LA BENEFICIARIA

EL PATRÓN

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

(ANEXO V) RENUNCIA

EMPRESA ____ (1) _____.

ATN.: ____ (2) _____.

PRESENTE.

Por este conducto, por así convenir a mis intereses, con esta fecha y siendo las ____ (3) _____ horas, presento mi RENUNCIA VOLUNTARIA con carácter de irrevocable al puesto de ____ (4) _____ que venía desempeñando en la empresa.

Manifiesto que durante todo el tiempo que laboré para la empresa todas las prestaciones a que tuve derecho como son salario, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, días de descanso obligatorio y cualquiera otra a que me hubiera hecho acreedor, me fueron pagadas con oportunidad y en forma íntegra, por lo que le otorgo a la empresa el más amplio y total finiquito que en derecho corresponda de la relación de trabajo que nos unía.

Agradezco el apoyo brindado durante el tiempo que preste mis servicios.

ATENTAMENTE

Villahermosa, Tab., a ____ (5) _____ de _____ 20__

____ (6) _____

Nombre y firma del trabajador (a)