

00721
305



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA INSUMISION AL ARBITRAJE

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
L U I S R I C A R D O } G A L V E Z B A R R I O S

ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO, D. F.

8 DE MAYO DEL 2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **LUIS RICARDO GALVEZ BARRIOS** con número de cuenta 91231116 inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA INSUMISION AL ARBITRAJE**", bajo la dirección de la LIC.. **LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 23 de mayo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Ate: ~~Atentamente~~
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 23 de junio del 2003.

~~FACULTAD DE DERECHO~~
~~Director del Seminario~~
LIC. GUILLERMO HORTIGUAINA
~~Director del Seminario~~
~~SEGURIDAD SOCIAL~~

NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL. El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

B

A MIS PADRES, JOSE LUIS GALVEZ ORTEGA y FRANCISCA E. BARRIOS AVILA, con amor y respeto a quienes debo lo que soy, en un sentido homenaje a su esfuerzo y gran sacrificio, les doy mil gracias por su incondicional apoyo en el transcurso de mi vida.

A la Memoria de mis Abuelos, Luis, Mely, Juan y Chinita, a quienes guardo un profundo cariño y respeto en donde quiera que se encuentren.

A mi hermano Paco, por su cariño y su compañía en los momentos en que lo he necesitado.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO, por su formación que hizo en mi persona y que me compromete a retribuirle lo mucho que me ha dado.

A LA LICENCIADA LILIA GARCÍA
MORALES, por su dirección en el presente
trabajo y a quien le debo en parte mi
formación como profesionista.

AL LICENCIADO CARLOS A. MELO
RODRIGUEZ, quien sin su ayuda,
consejos y dirección no hubiese sido
posible la realización del presente
trabajo.

A mis Tíos, Amigos y demás
personas que creen en mí y de
una u otra manera me insistieron
en concluir mis estudios
profesionales.

D

INTRODUCCIÓN

El principio laboral de la estabilidad en el empleo, consignado en el artículo 123 constitucional desde su origen tuvo como fin la permanencia del trabajador en su centro de trabajo, protegiendo con esto la fuerza de trabajo y como una consecuencia de ello la subsistencia del obrero y personas que de él dependen, por lo que la aplicación correcta de esta garantía tenderá a evitar un menoscabo o perjuicio en dicha fuente de ingresos del trabajador.

Sin embargo, y como a continuación expondremos en el presente trabajo de investigación, existen imponderables que evitan que el trabajador tenga acceso a una verdadera continuidad en su trabajo, siendo los casos a tratar las figuras de la **Insumisión al Arbitraje y el no acatamiento del Laudo**, mismas que, como en el caso de la primera no se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo, situación que crea entre las partes una incertidumbre por saber su exacta aplicación dentro del proceso laboral.

Para el desarrollo del trabajo que se concluye, se utilizó el sistema Deductivo, Histórico, Sociológico, Exponencial y Jurídico, tomando como base las cuestiones doctrinales y los hechos comprobados, como elementos sine qua non.

Por lo anterior, en el **primer capítulo** abordamos los antecedentes históricos del derecho mexicano del trabajo desde la época colonial hasta la época independiente, y señalamos las características de las Juntas de Conciliación y Arbitraje instituidas como tribunales del trabajo cuya función principal es la de dirimir las controversias suscitadas entre la mano de obra y el capital.

En el **capítulo segundo**, denominado marco jurídico de la estabilidad en el empleo, analizamos los términos y figuras jurídicas que tienen relación con el tema que estamos tratando, toda vez que los mismos establecen las bases de este trabajo.

En el **capítulo tercero**, intitulado marco jurídico de la estabilidad en el empleo, encontramos el fundamento constitucional de la figura en comento, además de su reglamentación en la ley laboral y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por último, en el **capítulo cuarto** nos abocamos al desarrollo del tema del presente trabajo de investigación, partiendo de la ubicación del principio de la estabilidad en el empleo en el derecho mexicano del trabajo, sus limitantes establecidas por la ley federal del trabajo y la restricción que esta sufre por la Insumisión al Arbitraje y el no acatamiento al Laudo, planteando las posibles soluciones de esta problemática en las conclusiones que se encuentran en la parte final de este trabajo.

I N D I C E

“LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA INSUMISION AL ARBITRAJE”

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	1
1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	6
1.2.1. EPOCA COLONIAL.....	6
1.2.2. EPOCA INDEPENDIENTE.....	9
1.3. ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	16

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	30
2.1.1. SUJETOS.....	31
2.1.1.1. TRABAJADOR.....	31
2.1.1.2. PATRÓN.....	37
2.1.2. LA SUBORDINACIÓN.....	40
2.1.3. EL SALARIO.....	41
2.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	42
2.1.5. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	44
2.2. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	47

11)



2.2.1. CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	47
2.2.2. TIPOS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	50
2.2.3. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	53
2.3. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	56
2.3.1. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.....	58
2.3.2. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.....	61
2.4. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	63
2.5. LA HETEROCOMPOSICIÓN.....	64
2.5.1. EL ARBITRAJE.....	66
2.5.2. EL ARBITRAJE LABORAL.....	67
2.5.3. EL PROCESO JURISDICCIONAL.....	68

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

3.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	71
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	74
3.3. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....	78
3.4. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	80
3.4.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PUEBAS.....	82
3.4.2. EL LAUDO.....	87
3.5. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN RELACIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y A LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.....	89

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LV

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

4.1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	101
4.2. LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO.....	110
4.3. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48,49,947 Y 948 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	113
4.4. RESTRICCIÓN AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO.....	117
4.5. PROPUESTAS PARA QUE SE DE UNA VERDADERA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	120
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	128

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PAGINACION

DISCONTINUA

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En el presente capítulo nos remontaremos a los inicios del Derecho del Trabajo en México, cuyos principios sociales fueron consagrados en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política, resultado de la permanente lucha de la clase obrera en contra del régimen de explotación capitalista.

El Artículo 123 Constitucional nace con el fin de ser un principio social que salvaguarde los intereses de la clase trabajadora al proteger la dignidad del trabajo, las jornadas máximas, la remuneración por la prestación de un servicio, seguridad en el trabajo, capacitación y prestaciones que tiendan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores; por lo que el Estado es el encargado de vigilar que dichos derechos sean respetados, estableciendo para tal efecto órganos y medios que se encarguen de ello, siempre y cuando éstos estén regulados por la ley.

Es durante la época del Porfiriato en donde se acentúa en nuestro país la perversión de la libertad por el poder público, hasta que el concepto de los derechos sociales obligó al Estado a intervenir con el fin de regular las relaciones sociales y elevarlas hasta consagrarlas en preceptos constitucionales, mismo que se hace notar en las palabras del señor Pastor Rouaix y del Licenciado José Inocente Lugo, en su proyecto de reformas al artículo 5 de la Constitución de 1857: "...En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir con fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora (sic) fijando la duración máxima que debe tener como límite, ora (sic) señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por mitad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra

realizada, para que en el ejercicio del derecho de la libertad de contratar no se exceda con perjuicio de salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida".¹

Fue de esta forma como los derechos sociales fueron consagrados como los derechos naturales, pues como señala el maestro Mario de la Cueva: los derechos sociales son los nuevos derechos naturales del hombre, ya que su base no es otra que las necesidades materiales del ser vivo, la importancia que asumieron los mismos fue la elevación de la categoría al trasladarlos del derecho privado (Código Civil) al derecho público (Constitución) lo que resultó que se les invistiera de mayor respeto y que el Estado los protegiera ya que de su respeto y cumplimiento se constituye la nueva justicia social.²

La Constitución Política de 1917 es el resultado de una convulsión social que tuvo como fin la protección de la clase obrera frente a la burguesa, ella se encargó de romper viejos moldes políticos y consagrar principios sociales en su texto, logrando que surgiera un nuevo derecho social protector y reivindicatorio de los trabajadores, obreros y campesinos, ya que en nuestro país el trabajo era considerado como un instrumento en la producción, el trabajador era esclavizado por los poderosos y vendido como se vende la tierra y los animales.

No es sino cuando se reúne el Constituyente de 1916 en la ciudad de Querétaro, el día 26 de diciembre en su vigésima tercera sesión, cuando la materia laboral llama la atención en los integrantes del Congreso, ya que el proyecto de Constitución que había presentado Don Venustiano Carranza no produjo la confianza y el interés necesario para tratar los asuntos laborales, en la sesión presidida por el diputado Luis Manuel Rojas surge la polémica en torno a lo

¹ ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917. 2ª Edición., México 1959, Pág.68.

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ed. Porrúa, México 1993. Pág.45.

laboral, al discutirse el artículo 5º de la Constitución: "El secretario dio lectura al dictamen de la comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elordoy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas relativas al principio de la igualdad de salario, al derecho de recibir indemnizaciones por accidente del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo...".³

Don Heriberto Jara quien figuraba durante el periodo revolucionario y fuera gran político, se destacó por participar activamente en el Congreso Constituyente y fue quien tomó la iniciativa para discutir los asuntos laborales, en dicha ocasión sostuvo que no obstante que los tratadistas y eminencias encontraban ridícula la proposición de incluir en la Constitución la prohibición del trabajo por una jornada de más de ocho horas, era necesario que ella lo considerara con el fin de garantizar la libertad de los individuos, "Yo estimo que es más notable sacrificar esta estructura que sacrificar al individuo o sacrificar a la humanidad"⁴; por lo que su posición fue contraria a la de los grandes juristas que sostenían que en la Constitución no cabía esa reglamentación, pues para eso estaban las leyes secundarias y que la Carta Magna era para otras cosas, sin embargo Jara insistía en que le parecía más justo que se consignara en ella.

El diputado por Yucatán, Don Héctor Victoria se lanzó en contra del proyecto de don Venustiano Carranza, por la forma en que lo planteaba y porque no trataba el problema obrero, al hacer sus propuestas de reforma a este precepto constitucional, fincó las bases para que surgiera el artículo 123 Constitucional, señalaba Victoria: "Puesto que está trunco el artículo 5º debemos incrementarlo; es necesario consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo: es decir; jornada máxima, salario mínimo, descanso

³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo I. 5ª Edición. Editorial Porrúa. México 1991. Pág. 314.

⁴ *Ibidem*. Pág. 64.

semanario, higiene y talleres, fábricas, minas, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de mujeres y menores, accidentes, seguros e indemnizaciones".⁵

Es entonces con las ideas de Héctor Victoria como va surgiendo la esencia de un nuevo precepto Constitucional que contemplara las cuestiones laborales, como lo es el artículo 123, el cuál debía de proteger los derechos de los trabajadores, así como también debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores "Las leyes del trabajo debían de ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria".⁶

El artículo 5º Constitucional, que era el indicado en ese entonces para incluir las pequeñas modificaciones del trabajo, era un artículo árido y de pobre contenido, por lo que los más destacados diputados obreros aprovecharon la oportunidad para hacer estos señalamientos y la Asamblea decidió crear otro capítulo o un artículo final de la Constitución, porque a fin de cuentas el artículo que se creara iba a regular las relaciones entre los factores de la producción nada más, es decir entre los trabajadores y el capital y ellos no son toda la población y no cabía según el criterio de los asambleístas dentro del capítulo de las garantías individuales.

El Ingeniero Pastor Rouaix, quien siendo diputado no controlaba o no tenía dotes de orador, captó con entusiasmo la intención de los Constituyentes y se dedicó a interpretar la voluntad de éstos, se puso en contacto con el diputado José Natividad Macías, quien desde antes se había interesado por los problemas

⁵ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I México 1922. Pág. 678.

⁶ DELA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 64.

obreros, al proponer un Código Obrero, con el fin de crear una comisión especial que redactara un artículo en donde se consideraran todas las inquietudes surgidas. Un paso importante lo dieron al suspender la discusión y aprobación del artículo 5º, hasta que no se presentara una redacción más completa que la que propusieron los legisladores.

José Natividad Macías estableció que para resolver el problema obrero era necesario comprender una Ley del Trabajo, posteriormente una Ley de Accidentes y finalmente todas las demás leyes que tiendan a proteger a la clase trabajadora en todas las situaciones en que no se encuentren en relación con el capital, pero que de alguna manera afectan a su bienestar.

Sobre el tema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el diputado Macías las consideraba como árbitros y no tribunales, integrándolas únicamente con representantes del Capital y de los trabajadores, haciendo hincapié que el derecho de huelga estaría condicionado a las resoluciones de las Juntas con el objeto de evitar posibles abusos de los patrones y de los trabajadores.

Alguien adelantado a su época fue el diputado Alfonso Cravioto, quien con un discurso profético fue tomado en cuenta por Rouaix para la elaboración del nuevo artículo laboral, el glorioso artículo 123 Constitucional, Cravioto pedía que: "La comisión retirara del artículo 5º todas las cuestiones obreras para que con toda amplitud y con toda tranquilidad presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de nuestro trabajo aquí, así como en Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los importantes derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".⁷

⁷ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I México 1922. Pág. 679.

Las proposiciones que se presentaron al Constituyente de 1916, para que contribuyeran a la redacción del nuevo artículo laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo, mismas que se incluyeron en él, siendo el día crucial para la historia del Derecho del Trabajo en México, el 23 de enero de 1917, cuando se aprobó por unanimidad de votos el nuevo artículo 123 Constitucional.

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El Derecho del Trabajo surge cuando el hombre al prestar sus servicios en la fábrica o industria, era explotado y las duras condiciones en que lo realizaba originaron su protesta, iniciándose una lucha con el fin de obtener la protección y satisfacción del hombre que trabaja para que fuera mayor su rendimiento, para lo cual se organizaron en grupos de distintas clases obreras, ya que el mal trato y las injusticias se extendían a cualquier persona que laborara independientemente de la clase social a la que perteneciera.

En nuestro país, para comprender el largo y difícil camino que tuvieron que recorrer los trabajadores hasta haber logrado obtener los beneficios que hoy se plasman en el derecho positivo, es necesario atender a la historia, sin la cuál no podríamos comprender el sentido que el legislador quiso darle a las normas laborales, por lo que de una forma somera analizaremos lo sucedido en México desde la época colonial hasta el Constituyente de 1917.

1.2.1 EPOCA COLONIAL

En esta fase de la historia jurídica de México destacan las "Leyes de Indias", las cuales son ordenamientos provenientes de los reyes católicos que tenían el fin de proteger a los indios frente a la inmoderada explotación del

conquistador o encomendero, sin embargo resultaron ser en la práctica "letra muerta", debido a que los conquistadores no la obedecían y seguían explotando a los trabajadores, pero en la teoría y de haberse llegado a aplicar dichas leyes hubieran constituido un gran paso para el futuro del derecho laboral en nuestro país, ya que dichas ordenanzas contenían las siguientes disposiciones laborales:

- Reducción de las horas de trabajo.
- Jornada de ocho horas, las cuáles debían de repartirse de forma conveniente.
- Descansos semanales, que fueron introducidos por motivos religiosos y que debían aplicarse a los indios, negros y mulatos.
- Pago del séptimo día, es decir el pago semanal a los indios, el cuál podía ser de lunes a lunes o bien de martes a martes, pero siempre consistiendo en dinero y no en cacao o ropa.
- Pago en efectivo, oportuno e íntegro, debía de hacerse con la supervisión y vigilancia de una tercera persona quien daba fe o calificaba el acto, esto tenía como fin evitar posibles fraudes.
- Fijación del salario, ya sea que se pague con cacao (Disposición de 1576 dictada por el virrey Enríquez) o por medio de un salario mínimo para las labores en minas (Disposición del Conde de Monterrey de 1603).
- Protección a la mujer embarazada.
- Protección a los menores de edad para el caso de labores insalubres y peligrosas.

- Establecimiento de casas higiénicas.
- Atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad.

Como vemos en las ordenanzas anteriores ellas establecían principios laborales que hoy en día están vigentes en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, por lo que como antes señalábamos si estas ordenanzas se hubieran aplicado en aquellos tiempos la condición de los indios y de México sería diferente a como se presentó en la realidad, pero como pasa siempre, incluso en nuestros días, la confabulación de las autoridades y los patrones hace que en la práctica la ley no sea cumplida en su cabalidad, dejando con esto en estado de indefensión a los trabajadores, los cuáles tienen que hacer uso de otros medios para lograr que la ley sea cumplida, situación que en aquél entonces no se podía pensar.

Otro factor importante en la Colonia fue el surgimiento de los gremios "regulados por las ordenanzas, y tanto éstas como la organización gremial fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cuál se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España".⁸

Dichas organizaciones de trabajo hicieron que brotaran grupos de pequeños burgueses industriales, en los que se encontraban maestros y artesanos provenientes de España, quienes restringían el acceso a nuevos miembros, lo que traía como consecuencia que fueran pocas las personas que podían llegar a ser maestros, además de que también impedían que se establecieran nuevos procedimientos de producción y de importación de productos, lo que desataba una lucha entre artesanos y comerciantes.

⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5ª Edición. Ed. Porrúa. México 1997, Pág. 54.

Por las situaciones antes mencionadas fue que en el año de 1813 desaparecieron estas agrupaciones laborales, dándose la libertad de oficio en la que cualquier persona podía dedicarse al trabajo o actividad que le interesara o estimara conveniente, ya sin tener que ingresar a los gremios o agrupaciones de trabajadores.

1.2.2 EPOCA INDEPENDIENTE

Es en este lapso de la historia de México, cuando se busca en materia laboral el establecimiento de la propiedad privada frente al monopolio de la propiedad territorial que constituía España, como señala el Doctor José Dávalos: "Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares"⁹

Pero en la realidad no son muchos los cambios que sufre el Derecho del Trabajo en los años de la revolución.

Las condiciones de los trabajadores en estos años es deplorable, las jornadas de trabajo son de dieciocho horas y el salario de dos reales y medio, las mujeres y los niños trabajadores recibían menos de esto, al igual que la situación económica y demográfica del país la clase obrera no veía progresar sus derechos laborales.

La Constitución de 1824 se desentendió de los problemas sociales y la vida laboral en nuestro país iba en descenso aceptando los trabajadores condiciones infames como las antes señaladas, además de que el raquítico salario que percibían los trabajadores se veía todavía más disminuido con el precio de los

⁹ Ibidem. Pág. 55.

productos de primera necesidad que eran obligados a comprar en las famosas tiendas de raya.

Años después, la Constitución de 1857 se caracterizó por un tono liberal e individualista, apartó a la materia de trabajo de sus principios, los artículos 4º y 5º contemplaban las libertades de profesión, trabajo e industria sin embargo dicha Carta Magna no protegía del todo a los trabajadores, ya que seguía sosteniendo que la industria era más importante que la protección a los mismos como tristemente lo sostuvo el constituyente Ignacio L. Vallarta, caso contrario de Ignacio Ramírez quien pedía evitar la miseria y el dolor de la clase más desprotegida, que es la obrera, pugnando para que éstos recibieran un salario justo y prestaciones dignas de las actividades que desempeñaban.

El Estatuto Provisional del Imperio fue en la teoría un aporte importante de Maximiliano de Habsburgo a la materia laboral en el México monárquico, ya que en su apartado de las garantías individuales prohibió el trabajo gratuito y forzoso, y dispuso la autorización de los padres para que sus hijos menores de edad pudieran laborar. También creó una Ley del Trabajo, en la cuál establecía la libertad de los campesinos para que se pudieran separar en cualquier momento de su trabajo, además de gozar con dos horas dentro de la jornada de trabajo para tomar alimentos y descansar, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, escuelas en las haciendas en donde habitaran más de veinte familias, inspección de trabajo, etc.

En el año de 1870 la materia laboral fue contemplada por el Código Civil, el cuál dentro de los aspectos laborales que manejaba hacia referencia al servicio doméstico y al servicio por jornal, pero se caracterizó por proteger de forma arbitraria al patrón, ya que el mismo podía dar por terminada la relación de trabajo sin tener responsabilidad alguna, situación que ponía en seria desventaja a la clase obrera frente al capitalista.

Para la segunda mitad del siglo XX la condición laboral en México era la siguiente, como lo comenta el Lic. Néstor de Buen Lozano: "Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias eran miserables. . . El salario de las minas era, en promedio, de 25 a 50 centavos al día y las jornadas, poco menos que la de los campesinos. . . En las fábricas, con una jornada de aproximadamente once horas el salario variaba entre 18 centavos y 75 centavos diarios. . .".¹⁰

Todas las anteriores injusticias laborales se fueron sumando y el resultado fue que surgieran movimientos obreros y levantamientos que tenían como meta lograr un mejor trato para los trabajadores, pero ante la indiferencia de las autoridades, como siempre sucede, hizo que los trabajadores fueran perdiendo la paciencia y la cordura, conduciéndolos a los hechos suscitados en el mes de junio de 1906 en Cananea en el estado de Sonora, donde se declaró la huelga por parte de los trabajadores de la Compañía Minera Cananea Consolidated, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a los trabajadores nacionales y suspensión de privilegios a los extranjeros.

La huelga de Cananea fue resultado de una situación específica que vivieron los trabajadores y que se debió a que un grupo de ellos recibía salarios más altos que los otros, además de que reclamaron por vez primera en la historia laboral en México la jornada de ocho horas y la igualdad en relación con los trabajadores extranjeros, los cuáles gozaban de ciertos privilegios que los primeros no tenían.

Otro movimiento importante que se dio en aquél año fue en Puebla, en donde los obreros textiles de Río Blanco también se levantaron en huelga ante la

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 280.

imposición por parte de los empresarios del Reglamento de Fábrica, en el que se atentaba contra la dignidad y la libertad de los obreros, pero dicho movimiento surgió más como una protesta social que como un acto de los obreros y fue de los trabajadores hacia sus dirigentes, sin que existiera un organismo sindical que se encargara de aglutinar los esfuerzos de todos ellos, por lo que determinó que fueran sorprendidos por las provocaciones y diera como resultado la pérdida de muchas vidas y el fracaso del movimiento.

Los obreros de Río Blanco más que aclarar sus peticiones laborales lo que querían era no volver al trabajo, esto como una reacción en contra del arbitraje presidencial y del almacén de raya, ya que el pobre salario que percibían les era pagado en parte con vales para dicha tienda, la cuál tenía en existencia lo que más necesitaban para su subsistencia.

Un verdadero antecedente de nuestro artículo 123 Constitucional lo encontramos en el año de 1906, en el Programa del Partido Liberal Mexicano de Ricardo Flores Magón, documento que contiene preceptos laborales que condujeron al Constituyente de 1917 a tomarlos en cuenta y que refleja como lo sostiene el Lic. Néstor de Buen: ". . .una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos a favor de los trabajadores".¹¹

Es en el capítulo "Capital y Trabajo", del Programa del Partido Liberal Mexicano, en donde se tocan los aspectos laborales que influenciaron a la creación del Artículo 123 Constitucional, destacándose los siguientes:

- Establecimiento de una jornada de trabajo de máximo 8 horas, así como la de un salario mínimo.

¹¹ Ibidem. Pág. 294.

- Reglamentar el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio. Tomar medidas de seguridad en el trabajo a destajo, para que los patrones no violen la jornada de trabajo y el salario mínimo.
- Prohibir el trabajo a los menores de 14 años de edad.
- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres a adoptar medidas de higiene para seguridad de los trabajadores.
- Obligar a los patrones de trabajadores rurales a dar alojamiento a los mismos, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.
- Pago de indemnizaciones a los trabajadores, para el caso de accidentes de trabajo.
- Adoptar medidas para que los dueños de la tierra no abusen de los medieros.
- Obligar a los patrones bajo, la advertencia de severas penas, a pagar al trabajador sólo con dinero y no por otra forma, así como también prohibir imponer multas a los trabajadores o descuentos de su jornal.
- Obligar a las empresas a la ocupación de más trabajadores mexicanos que extranjeros y a pagar el mismo salario por igual clase de trabajo.
- Establecer obligatoriamente el descanso semanal.

La revolución de 1910 trajo consigo la creación de nuevas leyes que tocaban aspectos laborales y que influyeron en la creación del artículo 123 de la Constitución, siendo las más trascendentales las siguientes:

I.- Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914) estableció el descanso semanal, el descanso obligatorio, vacaciones de ocho días anuales, jornada limitada en los almacenes de ropa y tiendas de abarrotes y sanciones para los que trabajen en días de descanso y vacaciones.

II.- Ley de Manuel Aguirre Berlanga (7 de octubre de 1914), reglamentó aspectos del contrato individual de trabajo, previsión social y fue la que creó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

III.- Decreto de Manuel Pérez Romero (4 de octubre de 1914), consagró el descanso semanal en Veracruz.

IV.- Ley del Trabajo de Cándido Aguilar (19 de octubre de 1914), establecía jornada de trabajo de nueve horas con descansos para poder tomar alimentos, descanso de domingos y días festivos, obligaba a los patrones a proporcionar a sus trabajadores enfermos asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. También obligaba a los patrones a crear escuelas primarias laicas para los hijos de los trabajadores.

Cabe hacer notar que en esta Ley expedida para el estado de Veracruz se nota la existencia de Tribunales del Trabajo, que tenían por denominación Juntas de Administración Civil, así como también la creación de la figura de los inspectores de trabajo, siendo por lo tanto un antecedente inmediato de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

V.- Ley del Trabajo del estado de Yucatán, que creaba a las Juntas de Conciliación, Tribunal del Arbitraje y Departamento del Trabajo, teniendo los dos primeros facultad legislativa independiente a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos, las Juntas y el Tribunal se integraban de forma tripartita procurándose que el Estado interviniera lo menos posible, reconocía a las asociaciones profesionales sobre la base de un sindicato registrado ante las Juntas de Conciliación, dicha legislación rechazaba tajantemente a las huelgas permitiendo sólo que se llevaran a cabo en situaciones de excepción y por último regulaba las relaciones individuales de trabajo, riesgos profesionales y previsión social.

Para el año de 1913, se presentó un proyecto de ley que consideraba a la jornada de 10 horas, descanso obligatorio semanal; pago de salario en plata u otro

con exclusión de vales, fichas o mercancía; inembargabilidad del salario cuando no excediera de diez pesos semanales; fijación del salario mínimo por las Juntas de los obreros y **principales** (patrones); obligaciones patronales por riesgos, manera de resolver los conflictos mediante tribunales especiales mixtos, etc.

En 1914, en Aguascalientes se decretó la jornada de ocho horas diarias, descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios, en Puebla, además se fijó un salario mínimo de 80 centavos y se abolieron las deudas de los trabajadores.

Un golpe fuerte en la administración del presidente Venustiano Carranza, fue la que se dio en 1916, como lo señala el maestro Néstor de Buen: cuando los trabajadores tenían una situación económica crítica, ya que recibían a cambio de su servicio un papel moneda emitido por el gobierno con el que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro, y tras una más de las devaluaciones que ha sufrido nuestro país los trabajadores al ver que el gobierno hacía caso omiso a sus peticiones de recibir su salario en monedas de oro decidieron declarar una huelga general, que desato consigo que se suspendieran los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.¹²

Como consecuencia de los anteriores actos, los trabajadores y sus líderes sindicales recibieron de Carranza su desprecio y su castigo, al ser aprehendidos en la Penitenciaría del Distrito Federal y con esto dar por terminada la huelga, meses después convocaría al Constituyente para la redacción del artículo 123 Constitucional.

¹² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 280.

En materia de habitación, en los años de 1914 y 1916, en Chiapas y Jalisco se obligó a los patrones a proporcionar casa a los obreros y a los campesinos como parte de su salario.

1.3 ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El estudio de los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es importante, ya que nos permite conocer el origen inmediato de los actuales tribunales laborales, nos coloca en la posibilidad de aprovechar la experiencia para la consecución de mejores y adecuados logros, respecto de la organización y atribuciones de las autoridades del trabajo, en beneficio de la colectividad y de la clase obrera principalmente.

En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron un producto del constituyente de 1917, teniendo como fin desde su nacimiento el conocimiento de los conflictos laborales, excluyendo con esto y desde un principio al poder judicial ordinario, ya que se creaban órganos de jurisdicción especializada.

Cuando dichos conflictos empezaban ya a afectar directamente la economía nacional y las Juntas que existían en los estados no podían resolver más allá de su jurisdicción, es cuando se decide crear una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje surge cuando la Secretaría de Industria, en el año de 1926, previno a los estados de que los conflictos que se dieran entre ferrocarrileros sería resuelto por su Departamento de Trabajo, poco tiempo después giraría una circular en donde señalaba que el artículo 27 Constitucional otorgaba jurisdicción federal a todas las cuestiones relativas a la industria minera, por lo que todo conflicto que se presentara sobre la Industria sería resuelto por ella, además de que también conocería de todas las cuestiones relativas al Contrato Ley celebrado por los trabajadores y la industria textil.

Por las circunstancias anteriores, el Ejecutivo decide, el 27 de septiembre de 1927, crear a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Federales de Conciliación.

Pero desde su surgimiento han generado una serie de controversias como a continuación veremos:

El artículo 123 se caracterizó por su mala interpretación, debido a que los constituyentes fueron demasiado breves en su exposición y discusión, por lo que las fracciones XX y XXI de dicho precepto Constitucional resultaron ser sencillas y fueron aprobadas de la siguiente forma:

XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y, uno del Gobierno;

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

El resultado de las anteriores fracciones del Artículo 123 de la Constitución, fue que el Arbitraje y la Conciliación no estaban prescritos como obligatorios, por lo que al negarse el patrón a someterse al arbitraje podría acudir a los Tribunales Civiles a dirimir su controversia, no obstante la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

En las discusiones del artículo 123, realizadas por el Constituyente de 1917 nunca se aclaró la naturaleza y las funciones de las Juntas, los legisladores

conocieron de dos iniciativas sobre trabajo, una que venía de la representación de Veracruz y la otra del diputado Victoria, el cual al oír el dictamen sobre el artículo 5º Constitucional, protestó de forma airada de que no se le hubiese tomado en cuenta su propuesta en el sentido de incluir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 13 como Tribunales especiales.

El diputado José Natividad Macías señaló respecto de las Juntas lo siguiente: "si no se dicen cuales son las funciones que han de desempeñar dichas Juntas...debo decir que si esas Juntas se establecieran con la buena voluntad que tienen sus autores y no se llegara a comprender perfectamente el punto, serían unos verdaderos Tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los Tribunales que ha habido en México".¹³

Por lo anterior, se desprende que el legislador Macías no consideraba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales, ya que señalaba que ellas no son Tribunales, ya que si se convertían en ello sería para perjudicar a los obreros, dentro de las funciones que le asignó a las Juntas destacan las siguientes:

- Fijar el Salario Mínimo.
- Fijar la justa retribución.
- Intervenir y resolver los conflictos de huelga.

Sin embargo, el propio Macías terminó diciendo que no podía enumerar las funciones de las Juntas por lo que dejó incompleta dicha cuestión.

El constituyente Don Héctor Victoria señalaba que no quedaba claramente definida la función de éstas autoridades laborales por la salvedad que introducía la fracción XXI del artículo 123 apartado "A" Constitucional, la cual facultaba a las

¹³ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I Op. Cit. Pág. 685.

partes a no someterse al arbitraje de las Juntas, por lo que decía que la función que realizaban era administrativa y no jurisdiccional, ya que sólo armonizaba y equilibraba los factores de la producción, situación que es muy diferente a la que realiza un tribunal.

Sin embargo, una vez aprobada la Constitución de 1917 y con esto el artículo 123, las asociaciones patronales se negaron a admitir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimieran los conflictos laborales y lucharon porque fueran los tribunales ordinarios quienes conocieran y resolvieran dichas controversias.

El fundamento que argumentaban dichas asociaciones era que la propia Constitución Federal, en su artículo 13, establecía la prohibición de los tribunales especiales, además de que no estaba claramente demarcada la diferencia entre la Conciliación y el Arbitraje, puesto que no habían quedado establecidas en la propia Carta Magna las facultades, competencia y atribuciones de las Juntas.

La discusión sobre las Juntas de 1917 a 1924 se centró en determinar si la jurisdicción en materia de trabajo correspondía a los tribunales comunes o bien a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, substrayendo éstas la competencia de los jueces ordinarios y de las formas comunes del procedimiento civil las controversias que surgieran de la interpretación o cumplimiento de los contratos colectivos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una sentencia de amparo de la compañía **La Corona** en el año de 1924, señaló que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades porque ejercen funciones públicas y sus resoluciones afectan al orden social, al igual que mencionó que dichas autoridades laborales aun y cuando su carácter es administrativo realizan funciones judiciales perfectamente determinadas desde el momento en que resuelven controversias entre las partes.

La propia Corte atribuyó a las Juntas el carácter de tribunales de avenencia o de mera conciliación que obran como auxiliares del Poder Ejecutivo y que tienen el poder de hacer cumplir sus resoluciones desde el momento en que la propia Constitución Federal les da el carácter de autoridad, estando encargadas de aplicar la ley con relación a los contratos de trabajo, así como que también les ha conferido la facultad de decidir o declarar el derecho en los casos individuales relacionados con dichos contratos de trabajo.

Pero dicho criterio jurisprudencial sólo fue obligatorio para los tribunales federales sin ser aceptado por las legislaciones locales, ya que las leyes laborales daban a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de conocer de conflictos jurídicos y económicos, teniendo que acudir para imponer sus resoluciones a los jueces comunes, para que ellos ejecutaran los laudos o bien las autoridades administrativas.

El Licenciado Narciso Bassols señala sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje: "es falso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean tribunales especiales al funcionar como tribunales del trabajo, porque los tribunales dotados de competencia específica no se confunden con los tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 123 de nuestra Constitución; las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son verdaderas autoridades públicas tanto para los efectos Constitucionales del Amparo, como para todas las consecuencias que esto engendra en derecho público, considera que las Juntas no son tribunales ni especiales ni de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Ley Fundamental, ni de los ordinarios, las violaciones engendradas al fallar como tribunales del trabajo no se refieren a las señaladas en el artículo 13 mencionado, sino a los artículos 14 y 16 de la Constitución, las Juntas se instituyen para prevenir, conciliar y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, pero su papel es muy diferente al

de los tribunales especiales".¹⁴ Propuso la creación de tribunales de trabajo de integración tripartita como las Juntas, para que examinaran los conflictos individuales.

Años más tarde, el propio Bassols trató de precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la Suprema Corte de Justicia, en una ejecutoria dictada el 24 de septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un tribunal y pocos días después afirmó lo contrario, por lo que analizó a las Juntas desde dos perspectivas, la material, en la que por la actividad que desarrollan realizan una actividad judicial y la formal que significa que dependen administrativamente del Ejecutivo Federal o Local.

Las Juntas quedaron en palabras del Lic. Bassols: "en una condición de órganos de competencia confusa, de funciones heterogéneas y hasta cierto punto contrapuestas, que complican su funcionamiento y la caracterización de su naturaleza".¹⁵

Otros autores como Trinidad García sostienen que las Juntas si son tribunales y por lo tanto son competentes para conocer de los conflictos individuales y de los colectivos, además de que tienen una doble misión, la conciliación que no es un pleno acto jurisdiccional y el arbitraje, que consiste en dirimir las controversias que se susciten entre el trabajo y el capital, ya sea de índole colectiva o individual, en su opinión las Juntas realizan la función administrativa y la jurisdiccional, dentro de la primera se encuentra la fijación del salario mínimo, la participación de los trabajadores en la repartición de utilidades y el aviso que reciben de éstos en el caso de huelga de los servidores públicos.

¹⁴ BASSOLS, Narciso. "Improcedencia y Sobreseimiento en el Amparo". México 1930, Pág. 82.

¹⁵ *Ibidem*. Pág. 84.

Por último señala que las Juntas no forman parte del poder judicial, pero no son una dependencia del poder Ejecutivo, ya que son independientes de los tres Poderes de la Unión que señala el artículo 49 Constitucional.

El constituyente Paulino Machorro y Narvaez decía que las Juntas son verdaderos tribunales que resuelven conflictos individuales y colectivos, pero con la salvedad de que no poseen los medios de apremio semejantes a los tribunales del fuero común, por lo que la sanción a sus laudos no puede ser otra más que la que establece la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

En opinión del maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde 1917, se crearon con la naturaleza de ser tribunales cuya competencia abarcara tanto los conflictos colectivos como los individuales.

El maestro de la Cueva señala que las juntas son órganos del Estado que tienen dos funciones principales; una que es la creación de derecho objetivo, la cual la desarrollan al momento de dictar sentencias colectivas en los conflictos económicos y otra que es la aplicación del derecho al fallar en los conflictos jurídicos, por lo que las juntas desarrollan funciones legislativas y jurisdiccionales.

El licenciado Alberto Trueba Urbina opina que las juntas son órganos constitucionales de la justicia social que constituyen un cuarto poder de lado de los tradicionales poderes de la unión, la función jurisdiccional que llevan a cabo es teniendo como fin de su actuación la justicia social, de la cual no tienen los tribunales judiciales al momento de aplicar el contrato y el derecho.

Por su parte, la función social legislativa la realizan las Juntas cuando: "modifican los contratos de trabajo, inducen nuevas modalidades o condiciones laborales, aumentan o disminuyen los salarios en los conflictos económicos de carácter colectivo, pues entonces crean el derecho, en forma similar a la creación

del acto legislativo", ¹⁶ y la función social administrativa "se presenta cuando las Juntas vigilan el cumplimiento de las leyes laborales y también cuando registran sindicatos, toman notas de sus cambios de directiva y reciben los contratos colectivos en calidad de depósito, para que surjan efectos jurídicos, actos que son propiamente de jurisdicción voluntaria". ¹⁷

De los anteriores pensamientos se llegó a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales ya que resuelven todo conflicto de trabajo siendo el arbitraje obligatorio, en cuanto a la situación de que si son tribunales especiales se señaló lo siguiente: se consideró a las Juntas como tribunales especiales por el hecho de conocer exclusivamente de conflictos laborales y con esto se les tachó de inconstitucionales, ya que el artículo 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la creación de tribunales especiales, por lo que exigían que desaparecieran éstas.

El maestro Ignacio Burgoa señala dentro de las características de los tribunales especiales las siguientes: 1) Se crean con la finalidad específica de que conozcan de X o Z asunto; o sea, se particularizan los negocios que van a examinar. 2) Al concluir el conocimiento de estos asuntos para los cuales fueron creados, cesa de tener capacidad para conocer de otros asuntos, es decir, desaparece como tribunal, por lo que se podría decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales, ya que su función no cesa al conocer de un asunto en particular ¹⁸.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis de que las Juntas no son tribunales especiales, ya que no se crean por ninguna disposición particular, sino que es la propia Constitución la que en su artículo 123 fracción XX las crea;

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Ed. México 1980, Pág. 246.

¹⁷ *Ibidem*. Pág. 247.

¹⁸ Cfr. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 8ª Edición. Ed. Porrúa. México 1973, Pág. 304.

además de que no se crearon para que conocieran de determinados negocios, sino de todos los conflictos laborales, no tienen carácter transitorio y además no surgen después de que nace un conflicto sino que ya preexisten a éste.

En nuestro país, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre se las ha considerado como órganos administrativos o tribunales administrativos, ya que dependen del Poder Ejecutivo, aunque materialmente realizan actos jurisdiccionales, el personal jurídico que las integra es nombrado por autoridades administrativas, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de los Estados y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, con esto se puede decir que existe una clara vinculación con la administración pública, pero sin embargo los presidentes de las juntas especiales no son empleados de confianza, ya que la propia Ley Federal del Trabajo indica las causas de destitución y el procedimiento de estos trabajadores.

Otro factor también importante es que dichos presidentes no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos ya que tienen completa independencia y autonomía para resolver.

El maestro Jorge Carpizo nos dice cuales son las razones por las que las Juntas se encuentran dentro del poder judicial y son a su consideración las siguientes:

"a) son tribunales similares a otros, en cuanto gozan de independencia y autonomía; b) no son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal; c) la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y d) hay el intento, aunque aun no alcanzado,

para que los funcionarios de las juntas tengan cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías que los magistrados de los otros tribunales".¹⁹

La Ley de Amparo considera a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos tribunales, ya que el 30 de diciembre de 1935 instituyó la figura del amparo directo para apelar en contra de los laudos dictados por éstas, anteriormente sólo se les consideraba resoluciones administrativas, Jorge Carpizo señala: "Podemos decir que en México el sistema que se sigue respecto a los conflictos del trabajo es el siguiente: cualquier clase de conflicto de trabajo es resuelto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales son tribunales de trabajo; esto es, hay en México jurisdicciones separadas en la instancia, pero unidas en la casación, ya que el poder judicial federal, al revisar las resoluciones de las Juntas está llevando a cabo una labor de casación".²⁰

El carácter de ser tribunales de equidad significa que las Juntas aplican el derecho y la justicia al caso concreto, esto es que las formalidades de procedimiento deben ser reducidas a un estricto mínimo, deben tomarse las medidas posibles para acelerar el procedimiento laboral; se debe ofrecer de forma gratuita el servicio a las partes, además de que el juez tiene mayor margen en la interpretación e integración de las normas que los jueces de los tribunales del orden común.

Los tribunales de equidad tratan de crear nuevas normas jurídicas que estén vigentes en el sentimiento común y que los integrantes de los citados organismos se encuentren obligados a reconocer, además sus sentencias son declarativas; esto es, se limitan a reconocer las normas que descubren en la conciencia social en transformación.

¹⁹ CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. 10ª Edición. Editorial UNAM. México 1995, Pág. 53.

²⁰ *Ibidem*. Pág. 55.

También son consideradas las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de conciencia, ya que como lo señala el maestro Mario de la Cueva: "implica que las Juntas deben buscar la individualización, y por tanto, no existen reglas para valorar las pruebas, lo que significa que los miembros de las Juntas le darán el valor que según su conciencia deben tener, pero desde luego deben de motivar sus laudos y al apreciar las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, pero no están obligadas a darles un orden jerárquico y rígido".²¹

La característica de los tribunales de conciencia es que sus resoluciones (veredictos) no son razonadas y son inimpugnables, por ejemplo los jurados populares y los tribunales del honor, por lo que se concluye que las Juntas no son tribunales de conciencia, ya que sus resoluciones (laudos) no son veredictos inimpugnables como los que dictan los mencionados tribunales.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es tripartita, esto significa que se integran por un número igual de representantes de los obreros y de los patrones, así como del gobierno, teniendo como fin que los conflictos laborales sean del conocimiento de dichas personas, para que puedan ellos ponderar por una justa resolución a la controversia, ya que ellos se encuentran en una situación más cercana al problema y a las necesidades de las personas a quienes representan.

Los representantes de las Juntas, en especial de patrones y trabajadores, tienen la misión de fungir como jueces por una parte, ya que conocen y resuelven los conflictos laborales, votando a favor o en contra de una resolución cuando la consideren justa o injusta, y por la otra parte su función es la de ser representantes electos por las propias partes y en todo momento pueden ser revocados en su función.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 122.

El Doctor Jorge Carpizo, en su obra "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", nos hace mención de las garantías judiciales con que cuentan estos tribunales de trabajo y que son las siguientes:

- **Libertad de designación;** en la actualidad el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es designado por el titular del Poder Ejecutivo, los Presidentes de las Juntas locales por los gobernadores de las entidades federativas y el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por parte del Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Dicha designación no se hace como la de otros funcionarios judiciales, como los ministros de la Suprema Corte y magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, a los que se designa por medio de la ratificación de la Cámara de Senadores para los primeros y la de Diputados para los segundos, Carpizo sostiene: "El sistema actual de nombramiento a los funcionarios judiciales no es precisamente el mejor, y por tanto, se han propuesto otros sistemas que bien pueden aplicarse a esos funcionarios de las juntas, así como la creación de una carrera judicial, aunque por desgracia, nada indica que exista el propósito de llevarlos a cabo".²²

- **Estabilidad;** los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se les considera trabajadores de confianza tanto del Presidente de la República como del titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, durando en su cargo seis años, pudiendo ser confirmados una o más veces, esto trae como consecuencia que no tengan una estabilidad en su empleo, ya que pueden ser

²² CARPIZO, Jorge. Op. Cit. Pág. 65.

removidos como personal de confianza sin cumplir con el periodo para el que fueron encomendados.

La continuidad en el cargo de los Presidentes de las Juntas Especiales puede darse si se toma en cuenta la forma de elección de otros funcionarios judiciales, como los magistrados de circuito o los jueces de distrito, los cuáles por disposición del artículo 97 Constitucional se les encomienda en su encargo por un periodo determinado de años, pudiendo ser reelectos por otro tanto, con lo que adquieren el carácter de inamovibles y con esto pueden ejercer su labor de una manera más libre y sin presión del tiempo que tienen para llevarlas a cabo, además de que se les garantiza su estabilidad en su empleo.

- **Remuneración;** el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene una remuneración igual que la de un ministro de la Suprema Corte de Justicia, esto de acuerdo al artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo y el de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, igual que la del Presidente del Tribunal Superior de Justicia, mientras que los presidentes de las Juntas Especiales reciben un pago por sus servicios parecido al que perciben los magistrados de circuito. Sin embargo, la distinción que existe es en cuanto a la seguridad que tienen estos funcionarios de que su pago no vaya a ser reducido durante el ejercicio de su cargo, cosa que si tienen garantizada los funcionarios judiciales.
- **Responsabilidad;** funciona respecto a la relación que existe entre el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el titular del Poder Ejecutivo, de quien es su empleado de confianza y ante quien tiene que actuar y rendir cuentas, situación que es diferente respecto a los funcionarios judiciales, ya que los presidentes de las Juntas Especiales por el desempeño en sus funciones pueden recibir reprimendas como amonestaciones, suspensión de su cargo hasta por tres meses o destitución, las cuáles son

impuestas por autoridades administrativas, con lo que se rompe la independencia y autonomía de las propias juntas.

Sobre el procedimiento de destitución de estos funcionarios laborales señala Carpizo: " Esos funcionarios de la Junta en el Distrito Federal no deberían ser destituidos por el actual procedimiento, sino la propia Ley Federal del Trabajo debería contener normas más precisas de destitución sin que intervengan las autoridades administrativas...Lo mismo es aplicable a esos funcionarios en la junta federal de conciliación y arbitraje y a los de las entidades federativas, debiéndose prever normas precisas de procedibilidad de la destitución en la propia Ley Federal del Trabajo o específicas en las respectivas leyes orgánicas de los poderes judiciales, con el objeto de excluir a las autoridades administrativas del procedimiento de remoción".²³

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben guiar su función acatando los principios procesales que enuncia la Ley Federal del Trabajo y que se encuentran plasmados en el artículo 685, siendo estos los siguientes: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, iniciación a instancia de parte, economía procesal y concentración.

Por último, es necesario señalar que la competencia de las Juntas se encuentra consignada y fundamentada en la propia Constitución, en el artículo 123 Apartado "A", que señala que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe resolver toda controversia que afecte los intereses de los trabajadores y patrones en las industrias que queden bajo la competencia de la autoridad federal, mientras que por exclusión la Junta Local de Conciliación y Arbitraje conocerá de las controversias que se presenten en las industrias de jurisdicción local o sea que no estén dentro de la competencia federal.

²³ Ibidem. Pág. 68.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Con el fin de poder comprender mejor el tema que se está desarrollando en este capítulo, tocaremos algunos conceptos generales del Derecho del Trabajo.

Como anteriormente vimos, los movimientos sociales emprendidos por la clase obrera como la constitución de sindicatos, huelgas, contratos colectivos, etc., fueron marcando la pauta para que se consagraran las normas protectoras del Derecho del Trabajo, mismas que siguen estando en vigor en nuestros días y que sin ellas no sería posible comprender un verdadero estado de derecho, pues gracias a ellas se logra el equilibrio entre trabajadores y patrones, y como consecuencia de ello, la paz social.

No se podría pensar en alguna relación de trabajo que no se apegara a las condiciones establecidas en la Ley Laboral y que se basara sólo en lo pactado por las partes, ya que ello contribuiría a que una de ellas quedara en seria desventaja respecto de la otra.

Una relación de trabajo se inicia al momento en que las partes (patrón y trabajador) llegan a un acuerdo de voluntades con respecto a las condiciones en que se prestarán los servicios y la forma en que se remunerará dicha actividad, aunque de manera objetiva las condiciones que determinan la existencia de esa prestación de servicio se impone de forma impositiva por la Ley Laboral, ya que como antes se apuntó no queda al arbitrio de las partes modificar o suprimir las condiciones de trabajo que están protegidas por la norma laboral como: el respeto al trabajo como derecho y deber social, pago de salario mínimo, jornada de trabajo

de ocho horas, prohibición de trabajo a los menores de edad, derecho de huelga, pago de vacaciones, etc.

Por ser la relación laboral una interacción netamente humana, es decir, son los hombres quienes en ella intervienen, es por lo que se trata de proteger o tutelar con el fin de que ya no se repitan nunca más los sucesos acaecidos en el pasado, en donde se daba una explotación inicua del hombre por el hombre, cuestión que se ha ido erradicando con la consagración del Artículo 123 Constitucional y la posterior Ley Federal del Trabajo.

2.1.1 SUJETOS

En toda relación laboral intervienen principalmente las siguientes personas:

2.1.1.1 TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 8º como: "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...". De este concepto se desprende que el trabajador necesariamente debe ser una persona física, porque es imposible que una persona moral preste servicios personales por sí sola y sin la intervención de un ente humano que la lleve a cabo, ya que si lo hace por medio de personas físicas, estas últimas serán las que finalmente adquieran la categoría de trabajador.

Guillermo Cabanellas define al trabajador diciendo que es: "Quien trabaja; todo aquél que realiza una labor socialmente útil, cumpliendo un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado".²⁴

²⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I. Buenos Aires 1963, Pág. 529.

Volviendo a la definición legal de Trabajador, el termino "personal subordinado" a que hace referencia el anterior concepto, significa que el servicio que se va a prestar debe ser intransferible, o sea que el trabajador no puede poner a otra persona a trabajar y él seguir ostentando dicha categoría. La subordinación por otra parte implica la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido, es decir, que el trabajador debe al patrón obediencia y dedicación en la realización de sus actividades por la que recibirá a cambio una remuneración económica adecuada a su esfuerzo.

Existen dos "Tipos de Trabajadores":

Trabajador de Confianza: Esta categoría de trabajo va relacionada con la naturaleza de la función que desempeña el trabajador y constituye una clase de trabajo "especial", que regula la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno.

El maestro Mario de la Cueva señala al respecto: "No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino es la naturaleza de la función lo que produce la condición de trabajador...el término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos; si una función es de particular importancia para la vida de una empresa ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieran para su buena ejecución".²⁵

Por su parte, el Licenciado Roberto Muñoz Ramón nos dice que los trabajadores de confianza son: "aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección, mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 157.

empresariales; así como funciones realizadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento...los trabajadores de confianza al tener aquellas funciones, tienen por esta misma razón, a su cargo la vida misma, la marcha y destino general, la reserva de los secretos, la producción y la técnica, la defensa de los intereses, el manejo de fondos y la contabilidad, los trabajos personales del patrón, el orden, la seguridad y el éxito de las empresas".²⁶

La Ley Federal del Trabajo señala que las funciones que debe desempeñar un trabajador de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; siempre y cuando tengan carácter general, también incluye dentro de éstas a los trabajos personales que se realizan dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajos personales, a que se refiere la ley laboral, son aquéllos que realizan los inmediatos colaboradores del patrón, por estar cercanamente a él y tener por lo mismo acceso a información a la que otros trabajadores no tienen, por ejemplo las secretarías, el asistente, el secretario particular, el chofer del vehículo del patrón, etc.

Sin embargo, a través de la historia la categoría denominada "confianza" que se le otorga a cierta clase de trabajadores ha sido muy discutida y controvertida, ya que así como tiene sus ventajas sobre los trabajadores de base o sindicalizados por la función que desempeñan y por la fe y apoyos especiales que reciben del patrón, además de percibir en la mayoría de los casos remuneraciones altas por su actividad, tienen desventajas con los otros por ser excluidos de la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo correspondiente a los trabajadores en general e incluirlos en un apartado diferente como lo es el Título Sexto, que se refiere a los trabajos especiales.

²⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Tomo II. México 1993. Pág. 32.

El Doctor Miguel Borrell Navarro señala las desventajas que tienen los trabajadores de confianza, respecto a los trabajadores de base o sindicalizados y son las siguientes:

- 1.- No pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores, no obstante la libertad sindical que la Ley preconiza, y si forman su propio sindicato, lo más seguro es que los despidan de la empresa (Art. 363 de la Ley Laboral).
- 2.- No tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos...
- 3.- No cuentan en los movimientos de huelga; a pesar de que los afecta al igual que a todos los trabajadores de la empresa, los efectos y resultados de aquélla.
- 4.- No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Trabajo, por lo que se les priva de su derecho a defender sus intereses de clase.
- 5.- Se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades...
- 6.- Al trabajador de confianza se le puede despedir, sin responsabilidad para el patrón, además de por cualquiera de las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, "cuando exista un motivo razonable de pérdida de confianza"...
- 7.- Con respecto a la prima de antigüedad...se les afecta y reduce sus derechos, pues como el trabajador de confianza generalmente gana más del doble del salario mínimo y la Ley establece este tope...resulta que al trabajador de confianza, se le paga por este concepto de prima de antigüedad, menos de lo que legítimamente le corresponde...

8.- Al trabajador de confianza generalmente no se le paga tiempo extra, aunque casi siempre trabajan horas extraordinarias y,

9.- En cuanto a los aumentos, como casi siempre el salario de estos trabajadores está por encima del mínimo profesional, queda sólo al arbitrio potestativo y discrecional del patrón otorgárselo o no.

10.- Para los trabajadores de confianza no opera el escalafón, el derecho de antigüedad ni las mejores notas obtenidas en los cursos de capacitación y adiestramiento...

11.- No gozan de las prerrogativas, mejoras y ventajas que a favor de los trabajadores en general se establecen en los contratos colectivos de trabajo, ya que el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo expresamente faculta al sindicato a excluir de las disposiciones contenidas en los citados contratos colectivos a los trabajadores de confianza, facultad que ejercitan".²⁷

Por lo antes visto, el status "confianza" es en más ocasiones negativo que positivo, por lo que se debe regular esta condición a efecto de que sea tomado en cuenta dentro del capítulo respectivo a los trabajadores en general, por lo que hace al pago de las prestaciones que le son negadas.

Trabajador de Planta o de Base: A esta clase de trabajador se le conoce también como sindicalizado y es el que realiza trabajos que constituyen la actividad cotidiana y necesaria de la empresa o establecimiento en donde prestan sus servicios, en sí comprende esta categoría a todos los trabajadores sin los que sin su aportación y trabajo harían imposible el buen funcionamiento de la misma

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª Edición. Ed. Sista. México 1994. Pág. 327 y328.

por lo que no podrían obtenerse los productos y servicios para los que fue creada y traería esto como consecuencia la disolución de ella.

El Doctor Mario De la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* hace referencia a una ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señala respecto a los trabajadores de planta y eventuales: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos...".²⁸

A los trabajadores de planta se les clasifica a su vez en trabajadores de planta continuos o permanentes y trabajadores de planta de temporada, los **trabajadores de planta continuos** son, como antes se había mencionado, aquellos trabajadores que con su trabajo dan vida propia a la empresa, ya que sin su actividad laboral que desarrollan de forma cotidiana no harían posible el cumplimiento de los fines por los que se forma ésta.

Mientras que los **trabajadores de planta de temporada** tienen las mismas características que los trabajadores antes mencionados, con la diferencia de que su actividad por las características de la empresa, no laboran todo el año, por ejemplo: los trabajadores de la zafra en los ingenios, laboran seis meses y los restantes seis meses descansan; los del campo en la siembra y cosecha.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 225.

Mario de la Cueva señala que los trabajadores de planta de temporada son: "los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta",²⁹ por lo que vienen a ser el caso contrario al trabajador que labora por tiempo u obra determinada.

2.1.1.2 PATRÓN

El Patrón constituye la contraparte del trabajador en la relación de trabajo, La Ley Federal del Trabajo lo define en el artículo 10, diciendo: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos".

La palabra patrón encierra en su sentido etimológico "pater onus" un alcance paternalista, en Roma se le consideraba como una persona que tenía una obligación protectora con respecto a otros como del padre hacia los hijos o la autoridad para con los individuos que integran la comunidad, se enaltecía el proteccionismo que esta figura jurídica otorgaba. Sin embargo, con el devenir del tiempo este concepto se ha perdido a tal grado que se le considera más que protector un explotador de la clase obrera.

Han sido muchas las denominaciones que se la han otorgado a la figura del patrón, entre ellas cabe resaltar la de patrono, dador de trabajo, empleador, empresario, etc., todas ellas con un mismo fin que es la de considerar al patrón, como dice el maestro Alfredo Sánchez Alvarado: "La persona natural o jurídica

²⁹ *Ibidem*. Pág. 227.

que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".³⁰

Por su parte, el licenciado Alberto Trueba Urbina lo define como: "Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores conforme a lo pactado ó a la costumbre y, en todo caso, con sujeción a los términos de la Ley, ya que por su propia naturaleza siempre es el titular del trabajador, frente a su explotador".³¹

Es necesario señalar que el ente físico o jurídico que constituye al patrón puede ser de Derecho Público (como el Estado), de Derecho Privado (sociedades anónimas) o bien de Derecho Social (sindicatos), pero siempre y cuando obtenga beneficios de los servicios de uno o más trabajadores.

Empresa y Establecimiento: El concepto de Empresa y Establecimiento lo encontramos en el artículo 16 de la Ley Laboral que al respecto señala: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

La Empresa es una unidad comercial que tiene por objeto primordial el lucro, así como también es una reunión de elementos del orden material como el capital, el humano, la mano de obra del trabajador que en su conjunto logra la producción de bienes y servicios.

³⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Volumen I, Talleres Gráficos Andrea Doria. México 1967. Pág. 229.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 269.

Es el trabajador quien con su actividad material, humana e intelectual hace posible el cumplimiento de los fines para los que fue creada la empresa, mientras que el patrón a su vez es quien con su ímpetu e ingenio además de su capital hace que la producción de riqueza sea posible ya que al emplear a los obreros acepta la maquinaria que llevará a cabo la producción de bienes y servicios.

Pero para que los bienes y servicios de dicha empresa puedan llegar a su destino, se requiere de una unidad técnica en donde se lleva a cabo la elaboración y producción de los mismos, que es el Establecimiento o sucursal como también se le conoce.

Un concepto claro de Empresa es el que nos da el Licenciado Borrell Navarro, quien dice: "Empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad".³²

Por su parte el licenciado Baltasar Cavazos señala que la empresa es: "Un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada".³³

Por lo anterior, podemos decir que la Empresa es la conjunción de esfuerzos para designar o plantearse un objetivo y en la que forma parte de ella el patrón y el trabajador, así como elementos humanos o personales, materiales o

³² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 71.

³³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 7ª Edición. Ed. Trillas. México 1992. Pág.86.

económicos cuyo esfuerzo y dedicación tienen como fin la producción de bienes y servicios que los beneficiará en lo particular así como a la comunidad en su conjunto.

2.1.2 LA SUBORDINACIÓN

La Subordinación es una figura jurídica que se aplica todos los días en las relaciones cotidianas del hombre y no sólo en el aspecto laboral, ya que la actividad que desarrollan ciertos individuos resulta subordinada a otros, a normas de conducta y a situaciones de lugar, modo o tiempo. Se relaciona al deber, o sea al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a una persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada, también la subordinación implica una facultad de exigir, de conminar al cumplimiento de cierta actividad material, humana o intelectual.

La palabra subordinación deviene del latín subordinatio; tionis que significa: sujeción a la orden, mando o dominio de uno. Mario de la Cueva señala que la subordinación es: " Una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".³⁴

La subordinación no debe de ser absoluta, que lleve consigo la desaparición de la personalidad del individuo que lo lesione y le impida rendir al máximo de sus posibilidades, ya que de lo contrario traería como consecuencia un menoscabo en el rendimiento del trabajador y por lo mismo en los fines y metas establecidos por la empresa.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 203.

Existen dos aspectos importantes de la subordinación, uno positivo y el otro negativo, el primero busca valores como la preservación del orden jurídico, el sometimiento razonado a las normas de derecho; mientras que por otra parte la subordinación negativa es el sometimiento ciego, sin razonamientos que busca en el individuo más su utilidad que su persona.

Con el establecimiento de las condiciones de trabajo que se encuentran consagradas en la Ley Federal del trabajo se ha limitado el poder del patrón sobre el trabajador, y por lo mismo se impide que éste último pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas que demeriten su labor, por lo que podemos decir que el patrón ha sido condicionado en su actuar y querer, dando como resultado que el trabajador esté protegido en el desarrollo de la actividad que desempeña.

2.1.3. EL SALARIO

La Ley Laboral define al Salario en el artículo 82 como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El Salario constituye un instrumento de justicia social ya que su finalidad es la de satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, además de que es el motivo por el cual el trabajador presta sus servicios al patrón de manera subordinada.

La característica primordial de esta prestación laboral es que debe ser remunerativa, esto es, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural además de que no debe ser inferior al mínimo que establece la Ley.

El Salario se integra con una prestación en efectivo que consiste en una cantidad determinada que se paga con moneda de curso legal y otra en especie,

que se integra con bienes distintos a la moneda, así como servicios que se presta al trabajador por la actividad que realiza.

Las formas de Salario son:

- **Por Unidad de Tiempo:** Esta se mide de acuerdo al número de horas laboradas por el trabajador.
- **Por Unidad de Obra:** Es el caso contrario del salario por unidad de tiempo, ya que éste se cuantifica en función de los resultados que presenta el trabajador en el desempeño de sus labores.
- **Por Comisión:** A esta forma de salario la Ley Laboral lo considera como una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados (Artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo) y será el que se determinará de acuerdo a los productos que el trabajador haya vendido o colocado en el comercio.
- **A Precio Alzado:** En la práctica se lleva poco esta forma de pago del salario, porque facilita la explotación del trabajo, ya que el salario se cuantifica de acuerdo a la obra que el patrón pretenda ejecutar.

2.1.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En todo contrato civil, mercantil, administrativo, etc., se requiere de la manifestación de la voluntad de las partes (su consentimiento), con la cuál adquieren derechos y obligaciones, ya que no se entendería que una sola de ellas se obligara y la otra no.

En materia laboral la anterior circunstancia no es una excepción, ya que tanto en los contratos individuales como en los colectivos se requiere

necesariamente de la voluntad de las partes: patrón y trabajador para que nazcan en ellos derechos y obligaciones recíprocos.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato Individual del Trabajo en el artículo 20 de la siguiente manera: "...Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Los elementos del Contrato Individual del Trabajo son, en opinión del Licenciado Miguel Borrell, los siguientes: "El consentimiento que puede ser expreso o tácito; un objeto lícito y posible; el salario, el que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento...La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes...en los que no existe el elemento subordinación".³⁵

Al Contrato Individual del Trabajo se le ha confundido con la relación individual de trabajo, que son en la práctica figuras jurídicas parecidas pero no iguales, ya que en el primero se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en el segundo no existe un acuerdo escrito sobre ellas, además de que surge desde el momento en que comienza a prestarse el servicio personal subordinado; a contrario sensu, en el contrato individual se consignan las condiciones de trabajo y puede existir sin la relación de trabajo.

³⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 147.

Es recomendable que en toda relación de trabajo se celebre un contrato individual de trabajo, esto con el fin de evitar diferencias laborales que traigan como consecuencia una futura controversia jurisdiccional.

2.1.5 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Toda relación laboral tiene establecido un tiempo en la que se llevará a cabo y será durante el cuál el trabajador preste sus servicios en favor del patrón a cambio de recibir una remuneración económica.

Con el fin de evitar perjuicios en la economía del trabajador, ante la incertidumbre de cuanto durará su trabajo, la Ley Laboral en el artículo 35 clasifica a las relaciones de trabajo en las siguientes:

- **Por Obra:** Este tipo de contrato de trabajo, como su nombre lo indica, durará el tiempo necesario en el cuál se termine con el objeto del contrato u obra, por ejemplo: en la industria de la construcción el objeto de la obra será la cimentación, la obra negra, instalaciones eléctricas, la pintura, carpintería, etc.

Este contrato resulta en la práctica para el patrón muy oneroso debido a que la indemnización que tiene que pagar en caso de un litigio laboral se determina de la siguiente forma: si la relación laboral es menor de 1 año tendrá obligación de pagar al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, y no solo esto, sino además el importe de 3 meses de salario y los salarios caídos.

Pero cuando la relación laboral es mayor de 1 año de servicios deberá de pagar una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes, además de lo antes señalado como son 3 meses de salario por indemnización y salarios caídos.

El artículo 36 de la Ley Laboral dice que: "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", por lo que el patrono no puede establecer a su libre albedrío la naturaleza del contrato con el fin de poder terminar la relación laboral en el tiempo en que lo decida.

Con dicha circunstancia, el legislador trata de que se cumpla el principio de la estabilidad en el trabajo, al impedir que el patrón sea el que unilateralmente establezca el tipo de contrato de trabajo, ya sea por obra o tiempo determinado, sin que se tome en cuenta la naturaleza del trabajo.

El contrato por obra tiene la característica de que es improrrogable; esto es, al terminar la obra termina el contrato y si se da el caso de que el patrón quiere seguir empleando al trabajador lo podrá hacer pero bajo un nuevo contrato individual de trabajo, ya que el anterior se termina al concluir el objeto de la prestación.

- **Por tiempo determinado:** Este contrato por su parte se celebra cuando surge la necesidad de substituir temporalmente a un trabajador ya sea porque se encuentre incapacitado para laborar o cuando pida licencia para faltar a sus labores durante cierto tiempo, también se da cuando por necesidades de la empresa se necesita de personal distinto del que desempeña habitualmente el trabajo para la producción de pedidos urgentes en fechas festivas, es el conocido como trabajo de temporada.

El artículo 37 de la Ley Laboral dice al respecto: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I.- Cuando lo exija la naturaleza del contrato. II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

Los casos en que se presenta este tipo de contrato laboral son:

a) cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, por ejemplo una empresa que requiere de trabajadores que laboren durante un periodo vacacional de semana santa en el cual tendrán que satisfacer pedidos urgentes que los trabajadores con que cuenta la empresa para ese tiempo no puede cumplirlos, por lo que una vez que se cumpla con el objeto del trabajo se terminará la relación laboral y b) En el caso de sustitución temporal de un trabajador enfermo, con licencia o permiso, se requerirá de un trabajador que lo supla durante el tiempo en que dure su ausencia, con el fin de que lleve a cabo la labor que desempeñaba aquel.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido para el caso de terminación del contrato para obra o tiempo determinado, que éste solo puede concluir al vencimiento del término pactado o cuando se ha agotado la causa que le dio origen al mismo, la cual deberá ser señalada expresamente a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato, porque de caso contrario y al prevalecer las causas que le dieron origen, éste deberá ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo.

- **Por Tiempo Indeterminado:** Es el caso contrario al contrato anterior, ya que en éste no se establece condición, término o circunstancia que determine la duración del mismo, por lo que el trabajador laborará indeterminadamente ya que su actividad forma parte de las necesidades normales o constates de la empresa y como consecuencia de lo anterior se cita la estabilidad tanto laboral como económica.

Con este tipo de contrato, la Ley Laboral pretende garantizarle al trabajador su fuente de ingresos, ya que el patrón no lo puede despedir sin justificación si persiste la materia de trabajo y él se ha desempeñado en sus labores con esmero, dedicación, puntualidad y probidad.

El artículo 35 de la Ley del Trabajo señala: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

2.2 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El principio de "estabilidad" en el empleo es para toda economía nacional el motivo principal para su buen desarrollo y funcionamiento, ya que al asegurar la permanencia del trabajador en la fuente de sus ingresos le ofrece una seguridad en su porvenir personal y familiar.

Con el cumplimiento de esta garantía laboral se cumple con los principios rectores del Derecho del Trabajo, como son la justicia social, la protección y la continuidad, ya que por un lado le permite al trabajador seguir en sus labores y por el otro acumular sus derechos de antigüedad que genere por el transcurrir del tiempo ininterrumpidamente.

2.2.1 CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La palabra estabilidad proviene etimológicamente del latín *stabilitas* que significa: "Permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio", por lo que aplicado el anterior término a la materia laboral, la estabilidad en el empleo será la permanencia o duración en el trabajo que debe tener todo trabajador para asegurar su subsistencia y la de su familia.

El Licenciado de origen brasileño Victor Russomano Mozart define a la estabilidad en el trabajo como: "El derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa

relevante que justifique su despido...Es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa".³⁶

Por su parte, Mario de la Cueva sostiene que: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".³⁷

Por lo antes visto, se desprende que la estabilidad en el trabajo es un principio protector del trabajador y no un deber de él, esto es, la estabilidad siempre dependerá de la voluntad del trabajador y consistirá en un deber del patrón, ya que de no querer seguir prestando sus servicios personales a su patrón, éste último no podrá obligarlo a que siga cumpliendo su contrato laboral, sin embargo, si es deber del patrón el reinstalar a un trabajador que ha sido despedido injustificadamente por él, con el fin de que se garantice su subsistencia.

En el caso del trabajo por tiempo determinado, la estabilidad no debe ser entendida como una permanencia indefinida en un puesto o cargo, ya que debe basarse en la naturaleza del trabajo, porque será ésta la que al final de cuentas determine el tiempo en que perdurará la relación laboral, como lo señalan los Licenciados Trueba Urbina y Trueba Barrera: "Es la subsistencia de la materia de trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despida al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de

³⁶ VICTOR RUSSOMANO, Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Ed. UNAM. México 1980. Pág. 12.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 219.

Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación".³⁸

La estabilidad en el trabajo tuvo como fin, al ser creado por el Constituyente de 1917, la de garantizar el porvenir del trabajador no sólo en cuanto a conservar su empleo, sino también ver por su futuro económico y social dejando a un lado la incertidumbre del mañana, por lo que al garantizarle su continuidad en sus labores lo provee de los bienes que puedan hacerlo subsistir en lo personal y familiar, además de prepararlo para que pueda afrontar la vejez de una manera digna y decorosa.

Es en el artículo 123 Apartado A de la Constitución Política Mexicana en sus fracciones XXI y XXII, en donde se consigna la estabilidad en el trabajo al señalar textualmente: "XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización..."

Este principio rector del Derecho del Trabajo cuenta con un doble aspecto, por una parte le otorga al trabajador un derecho a permanecer en su trabajo siempre y cuando cumpla con las obligaciones propias de las labores que

³⁸ Lev Federal del Trabajo Comentada, 81ª Edición, Ed. Porrúa, México 2001, Pág. 42.

desempeña y por la otra le garantiza un derecho de antigüedad por el tiempo en que ha prestado sus servicios.

Sin embargo, esta garantía laboral ha sido controvertida por el sector patronal, principalmente, al argumentar que la estabilidad y por consiguiente la reinstalación obligatoria del trabajador trae consigo la monotonía y el burocratismo en el desempeño de las actividades, debido a que al sentirse seguros los trabajadores en su puesto dejan de rendir y de producir en la misma cantidad y calidad en que lo harían si tuvieran como factor coactivo un supuesto despido, además de encarecer la mano de obra, ya que si un trabajador es despedido y se le niega su reinstalación, la indemnización que afronta el patrón es alta, incluso mayor a la que se paga por casos de incapacidad o accidentes de trabajo.

Otro factor negativo, al que aluden los empresarios, es que la reinstalación forzosa trae como consecuencia el desequilibrio entre los factores de la producción, ya que por la imposición obligatoria del trabajador la relación laboral se ve afectada, dando como resultado una disminución en la producción de los bienes y servicios.

2.2.2 TIPOS DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Existen dos tipos de estabilidad que son:

- **Estabilidad Absoluta:** Mario de la Cueva señala: “Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador...”.³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 221.

Existen dos caminos por los cuáles el trabajador puede optar para el caso de que sea separado injustificadamente de su trabajo, el primero es demandar ante los Tribunales Laborales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje la **reinstalación**, que es el medio por el cuál puede conservar su empleo y por lo tanto llegar a una estabilidad absoluta en el mismo, consiste en su reintegración a las actividades que desempeñaba en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo hasta antes de su despido injustificado

El segundo medio es la **indemnización**, que es el pago de una cantidad líquida en moneda de curso legal, que se llevará a cabo cuando el trabajador opta por esa vía o la ley determina que es potestativo para el patrón continuar o no con la relación laboral y que la ley cuantifica en tres meses de salario tal indemnización, más los salarios vencidos (Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo antes señalado, el único medio que hace posible el cumplimiento del fin de la estabilidad absoluta es la reinstalación, porque ésta hace que el trabajador siga desempeñando su trabajo y como consecuencia del mismo genere ingresos económicos que le permitan subsistir en lo personal y en lo familiar, además de generar derechos de antigüedad.

- **Estabilidad Relativa:** Esta clase de continuidad laboral rompe con el principio consagrado en nuestra Carta Magna de garantizar la fuente de ingresos del trabajador y de su familia como lo es el trabajo, ya que aquí se permite que el patrón pueda dar por terminada una relación laboral de manera unilateral, teniendo sólo la obligación de indemnizarlo y con esto desligarse completamente de él y de la posibilidad de reinstalarlo.

Sin embargo, no constituye una libertad total del patrón de decidir en que momento dará por terminada una relación de trabajo sin tomar en cuenta la

naturaleza del mismo, porque la Ley Laboral es la encargada de establecer los casos en los que el patrón puede optar por indemnizar al trabajador y no reinstalarlo, misma que se encuentra contenida en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El licenciado Euquerio Guerrero dice: "Nuestra Ley, además desde el principio, consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple pre-aviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo".⁴⁰

A su vez, la estabilidad relativa puede ser de dos tipos: **propia**: en ésta el patrón no puede despedir a un trabajador sin que exista fundamento legal, pero cuando se da la separación del trabajador no tendrá posibilidad de una posible reincorporación a sus labores, ya que ésta no puede otorgarse o efectuarse en contra de la voluntad del patrón, por lo que únicamente podrá exigir el pago de salarios vencidos y de otras prestaciones de ley. Por su parte en la estabilidad **impropia**: el despido injustificado de un trabajador traerá como consecuencia el rompimiento del contrato de trabajo y el pago de una indemnización.

Sobre este punto opina el Licenciado Néstor de Buen: "La estabilidad en el empleo tiene las características que enseguida se expresan: a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida. b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado... c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos,

⁴⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 19ª Edición. Ed. Porrúa. México 1996. Pág. 109.

independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación. d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación. e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley".⁴¹

Con el punto de vista anterior, concluye el Licenciado Néstor de Buen que en México la estabilidad en el trabajo es un derecho relativo de los trabajadores, por lo que es el patrón quien en cualquier momento y de manera unilateral puede dar por terminada la relación laboral, aludiendo por supuesto a los motivos que la Ley del Trabajo le otorga a su favor.

2.2.3 EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como antes se señaló, la estabilidad en el empleo es un principio que tiende a proteger al trabajador en su patrimonio y en su seguridad social, al garantizarle su permanencia en las labores que desempeña, ya que es de aquí de donde obtiene ingresos que le permiten subsistir y tener una vida decorosa y digna.

Pero dicha garantía tiene una limitación que la Ley Laboral establece en el artículo 49 y que señala: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los casos siguientes: I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año. II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 577.

es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III.- En los casos de trabajadores de confianza; IV.- En el servicio doméstico; y V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales".

En los anteriores casos, la Ley Laboral restringe la continuidad del trabajador en su empleo, debido a que en caso de un despido injustificado y ante una demanda del trabajador que solicite su reinstalación, ésta no procederá si el patrón no esta de acuerdo en que se prorrogue la relación laboral dando como resultado sólo el pago de una indemnización y salarios vencidos más 20 días por cada año de servicio, dejando al trabajador como un desempleado más en la sociedad.

La fracción primera del artículo antes señalado habla de los trabajadores que tienen una antigüedad menor de un año, a ellos se les deja sin la protección de la permanencia en su trabajo, cosa que no se justifica porque una persona que realiza sus actividades laborales con intensidad, cuidado y esmero, además de observar buenas costumbres, por el sólo hecho de no cumplir con el requisito de tener una antigüedad mayor de un año de labores pueda ser despedido en cualquier momento por el patrón, sin que exista la posibilidad de poder conservar su empleo, es por demás incomprensible y se presta para que el patrón puede cambiar de trabajadores de manera constante antes de que cumpla un año de servicios y con esto evitar que se genere antigüedad y demás prestaciones de ley.

Caso contrario es el de los trabajadores a que se refiere la fracción segunda del mencionado artículo, porque debido a la labor que desempeñan y al estar en contacto directo y permanente con el patrón y cuando llega a presentarse un conflicto entre ambos, éste puede trastocar las funciones de la empresa, que desembocaría en pérdidas irreparables en la producción de bienes y servicios, por lo que al no ser conveniente la presencia del trabajador en las labores de la misma, se permite al patrón rescindir el contrato al trabajador sin la obligación de

reinstalarlo. Un punto a favor de la Ley Laboral es que dejó a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje la apreciación de estos hechos, para que en caso de tenga razón el patrón se le exima de la obligación de reinstalar o bien si es el trabajador quien tiene la razón, se le reinstale o se le indemnice de acuerdo a lo que demande ante éste Tribunal Laboral.

Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza, a ellos de manera injusta se les aparta del beneficio de la permanencia en su trabajo, aun incluso de que las actividades que realizan jueguen un papel importante en el buen desarrollo de la empresa, ya que en algunos casos llevan a cabo funciones de dirección y administración vitales para la consecución de resultados, pero no obstante esto, el patrón de forma unilateral puede separarlo de su cargo, aludiendo simplemente la pérdida de la confianza en el trabajador, no teniendo la obligación de reinstalarlo sino sólo de indemnizarlo y dejando un persona más a la larga lista de los desempleados.

Los trabajadores domésticos que menciona la fracción cuarta del artículo de referencia, por su relación estrecha que tienen con sus patrones, el legislador opto por eximirlos de la obligación de reinstalarlos en caso de un despido injustificado, esto porque su sola presencia no es deseada en el centro de trabajo y la relación que pudiera darse después de reintegrarlo a sus labores no sería la misma con la que dio inicio el contrato laboral.

Por último, los trabajadores eventuales que define la doctrina como aquellos cuya actividad no constituye necesariamente la función primordial de la empresa y su ausencia no pone en peligro la producción de bienes y servicios, no los considera la Ley Laboral para otorgarles continuidad en su trabajo en caso de ser despedidos injustificadamente.

El profesor Néstor de Buen señala sobre las excepciones al principio de la estabilidad en el empleo: "Las anteriores limitaciones juegan a favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Ahora bien, el trabajador también puede en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que, en su caso, incurra".⁴²

2.3 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La palabra rescisión proviene de los vocablos latinos *rescissio*, que significa acción y efecto de rescindir y rescindire, que es dejar sin efecto un contrato, obligación, etc., por lo que si aplicamos estos significados al tema que se está desarrollando, la rescisión de la relación de trabajo es dar por terminado la misma por incumplimiento de alguna de las partes que en ella intervienen.

La rescisión de la relación laboral, nos dice Rafael de Pina es: "El procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores".⁴³

Por su parte el licenciado Néstor de Buen define a la rescisión laboral como: "El acto, a virtud del cuál, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. 10ª Edición. Ed. Porrúa. México 1994, Pág. 58 y 59.

⁴³ PINA, Rafael y PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 20ª Edición. Ed. Porrúa. México 1994. Pág. 389.

incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo"⁴⁴

Por lo anterior, podemos señalar que la rescisión de la relación de trabajo es la terminación del contrato de trabajo que puede ser invocada por cualquiera de las partes, pero siempre y cuando la fundamenten con las causales que la Ley Laboral establece para el caso.

Una rescisión laboral sólo puede darse cuando se presenten las siguientes circunstancias:

- La manifestación de un acto unilateral que tenga como fin dar por terminada la relación de trabajo y que puede ser de cualquiera de las dos partes trabajador o patrón.
- Es un acto formal para el patrón, ya que de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión al trabajador y en caso de que este último se negare a recibirlo lo debe hacer de su conocimiento por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de 5 días siguientes de la fecha del despido.
- Que la rescisión se motive y funde legalmente en alguna de las causales que establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Laboral.
- Que por el acto unilateral se interrumpa la relación laboral.

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 570.

José Dávalos, distinguido laborista, nos dice: "Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla de que existe despido, en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de retiro. Estos conceptos son utilizados por el artículo 123 Fracción XXII de la Constitución".⁴⁵

La anterior distinción es fundamental, debido a que la Ley Laboral no la hace y lleva consigo a que en la práctica se confundan estos términos, por lo que es necesario que se establezca que cuando una relación laboral termina por una causa imputable al trabajador se entenderá que es un despido y caso contrario cuando se hable de que la terminación de la relación laboral es imputable al patrón es un retiro.

2.3.1 SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

Cuando se termina una relación laboral por una conducta unilateral del patrón y ésta se encuentra motivada en alguna causal de rescisión que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se dice que ésta se lleva a cabo **sin responsabilidad para el patrón**, esto es; el patrón no tendrá la obligación de reinstalar al trabajador, ya que éste último por su conducta u omisión propició el rompimiento de la relación laboral y del respectivo contrato individual de trabajo.

Señala el Licenciado Alberto Briceño Ruiz: "Las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador puede comprenderse bajo el rubro FALTA DE PROBIDAD. En efecto si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de su servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por probidad debe entenderse rectitud en la

⁴⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 3ª Edición. Ed. Porrúa. México 1990, Pág. 144.

conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad".⁴⁶

Las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, son:

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

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

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

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras,

⁴⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985, Pág. 216.

maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

2.3.2 SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Así como el trabajador es responsable por su conducta activa u omisiva que pueda traer como resultado la disolución de la relación contractual, el patrón por ser también parte de la relación laboral puede hacer que ésta termine por su actuar sin tener responsabilidad alguna el trabajador.

La consecuencia que trae consigo la rescisión laboral imputable al patrón sostiene el Licenciado De Buen, es: “Romper definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón”.⁴⁷

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 573.

Nuestra Ley Laboral vigente enumera en el artículo 51 las causales de rescisión que no son imputables al trabajador siendo estas:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

2.4 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Con la terminación de la relación laboral se extinguen los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en ella y que fueron consagradas en el contrato individual de trabajo, por lo que el patrón ya no tendrá la obligación de pagar el salario al trabajador y éste por su parte ya no prestará su servicio subordinado.

Las obligaciones contractuales se dejan de cumplir cuando se da alguna de las siguientes circunstancias que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los 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 artículo 434 (que son la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento

de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables)".

2.5 LA HETEROCOMPOSICIÓN

En toda relación en la que intervienen la voluntad de dos o más personas, no se está exento de que pueda surgir una controversia o conflicto debido a la diferencia de pensamientos y opiniones, la cuál puede derivar en un litigio, que a su vez llevará a un proceso jurisdiccional en donde se dirimirá o resolverá dicha circunstancia.

Antes de señalar las formas de solución de las controversias contractuales, es necesario indicar que el litigio es un conflicto de intereses en donde una de las partes pretende y la otra se opone y surge cuando sobreviene a cualquier relación alguna de las siguientes causas: ignorancia, error, mala fe, poca o nula voluntad de alguna de las partes o de ambas o bien una mala interpretación de un hecho jurídico.

Es por lo antes señalado que cuando surge un problema en la relación es necesario resolverlo y para lo cuál existen los siguientes medios:

- **Autotutela:** Es la forma más inconveniente y primitiva para resolver un conflicto, ya que aquí se aplica la ley del más fuerte sobre el débil sin entender a quien le asiste la razón o el derecho.

En México, en la actualidad se aplica dentro de algunos casos, destacándose los siguientes: legítima defensa penal, retención de equipaje, corte de ramas y raíces provenientes del predio contiguo, robo famélico, entre otros.

- **Autocomposición:** En ella son las propias partes quienes llegan a un acuerdo o solución para su controversia, sin tener que acudir a la opinión de terceras personas ajenas a la misma y se da cuando una de ellas renuncia o cede a sus pretensiones con respecto de la otra.

La transacción es un ejemplo claro de esta forma de resolver controversias, porque a través de ella se llega a un pacto en donde las propias partes encuentran una solución a sus diferencias, la define el Código Civil para el Distrito Federal, diciendo en su artículo 2944: "La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura".

- **Conciliación:** La Conciliación es una figura jurídica de gran trascendencia en el litigio laboral, en ella las partes acuden personalmente ante el Arbitro o Juez Laboral para que por medio de una plática conciliatoria se llegue a un arreglo y con esto dar por terminado el conflicto a través de la celebración de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que surtirá los mismos efectos que un Laudo.

Por último el otro medio con que cuentan las partes para poner fin a su problema contractual es la **Heterocomposición**, que caso contrario a las formas antes mencionadas, en ésta se acude a la intervención de una tercera persona ajena e imparcial a los intereses de las partes, para que sea ella la que arregle la diferencia que existe entre ellas.

Sobre esta forma señala el Licenciado Cipriano Gómez Lara: "Lo que le da fuerza a la opinión de este tercero, es la propia voluntad de las partes de acatarla".⁴⁸

⁴⁸ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8ª Edición. Ed. Harla. México 1990. Pág. 32.

Una vez que las partes deciden pactar sobre que la solución a su conflicto quede en manos de un tercero ajeno a la relación, es cuando entra en acción las formas heterocompositivas clásicas, como son el Arbitraje y el Proceso Jurisdiccional.

2.5.1 EL ARBITRAJE

El Arbitraje constituye una de las formas heterocompositivas de solución de los conflictos entre las partes, ya que en ella interviene una tercera persona ajena e imparcial al conflicto que resolverá el mismo, al que se le conoce como arbitro.

Los tratadistas José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina señalan: "El Arbitraje es considerado por algunos procesalistas como una institución de carácter privado, en atención al origen (compromiso), que es la voluntad de las partes. Este error depende de la falta de distinción entre el impulso que lo determina y el fin. Las partes renuncian, en el compromiso, al conocimiento de una controversia por la autoridad judicial; pero no a la resolución justa del conflicto de intereses que ella supone. Lo que hacen es substituir un órgano por otro".⁴⁹

Para llegar al arbitraje, las partes, por un acuerdo de voluntades, deciden someter sus diferencias a la opinión de un juez de carácter privado, eventual y no profesional, al que se le denomina árbitro, el cuál, mediante un previo análisis y estudio del problema, dará una solución al mismo, que en la práctica se le conoce como Laudo.

Continúa señalando el Licenciado Rafael de Pina: " Es cierto, desde luego, que los árbitros no tienen, rigurosamente, los mismos poderes que los Jueces profesionales, pero no lo es que carezcan de los que son indispensables para el

⁴⁹ PINA, Rafael de y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 7ª Edición. Ed. Porrúa. México 1966, Pág. 52.

ejercicio de la jurisdicción en el caso que se les somete, pues buena prueba de ello es que producen un Laudo que no es otra cosa, en último término, que una sentencia a la que si bien algunas legislaciones no conceden fuerza ejecutiva sin la homologación de un órgano judicial, este requisito, que no es esencial en el juicio de árbitros, y del que se prescinde en muchos países, no puede desvirtuar la verdadera naturaleza de la función de los árbitros".⁵⁰

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina en su artículo 123, Apartado A, Fracción Vigésima, que con la creación de la autoridad Laboral llamada Junta de Conciliación y Arbitraje, se encargará de fungir como árbitro para resolver las diferencias en las relaciones obrero-patronales o en la litis que plantearán las partes en un juicio ordinario laboral, las cuáles deberán respetar de acuerdo al principio de legalidad del procedimiento y que en nuestro estado de derecho será quien de la solución jurídica y legal a los conflictos obrero-patronales.

2.5.2 EL ARBITRAJE LABORAL

Se define al Arbitraje Laboral como: "La acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como, la facultad más del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio de conformidad con su criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo".⁵¹

Es a través de esta figura heterocompositiva como se protege a la clase productora más débil que es la obrera, ya que del sometimiento al arbitraje de la

⁵⁰ *Ibidem*. Pág.54.

⁵¹ UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 5ª Edición. Ed. Porrúa. México 1992. Pág.203.

autoridad laboral es como se podrá obligar al patrón a cumplir con las prestaciones de ley que le corresponden por las labores que desempeñan.

El arbitraje laboral, para el Licenciado Baltasar Cavazos Flores puede ser de cuatro formas: "1.- Potestativo para las dos partes; 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los Patrones, 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes, o 4.- Obligatorio para ambos por ministerio de Ley".⁵²

En México, el encargado de llevar a cabo el arbitraje laboral, como antes se señaló, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien deberá de prevenir los conflictos del orden económico entre los factores de la producción (capital y trabajo) y ofrecer bases de arreglo a las partes para que los conflictos que surjan entre ellos puedan solucionarse.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son árbitros de carácter privado, debido a que la propia Constitución Federal les otorga el carácter público y sienta las bases para su conformación, además poseen ellas facultades amplias para hacer cumplir sus resoluciones (Laudos).

2.5.3 EL PROCESO JURISDICCIONAL

Todo proceso nace en virtud de una controversia, de una diferencia que existe entre dos sujetos, cuando uno de ellos no cumple con una obligación o una prestación, también puede surgir por la mala interpretación de un hecho jurídico o por un error en lo convenido.

Dichas circunstancias nos obligan a que si no dirimimos o solucionamos las diferencias entre sí, nosotros mismos tengamos que concurrir a los Tribunales

⁵² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 7ª Edición. Ed. Trillas. México 1992. Pág.360.

establecidos por el Estado, para que sean ellos quienes apliquen el derecho, debido a que nadie puede hacerse justicia por sus propias manos como lo señala el Artículo 17 Constitucional, esto justifica que los particulares concurren ante el Estado para resolver sus diferencias.

El maestro Cipriano Gómez Lara define al Proceso Jurisdiccional como: "Un conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".⁵³

La Jurisdicción por su parte está comprendida dentro del proceso, porque no puede haber proceso sin jurisdicción, como no puede haber jurisdicción sin acción. A la jurisdicción y a la acción no se les puede pensar la una sin la otra, porque la acción aislada no puede darse y la jurisdicción no se concibe en virtud del acto provocatorio de la misma, que es precisamente la acción.

El juez es el titular del órgano jurisdiccional, es el encargado de resolver el conflicto mediante una sucesión de actos que contiene etapas que deben seguirse por las partes en conflicto, dentro de ellas están: conocimiento, probatoria, aleatoria y decisoria o resolutoria, habrá admisión de la demanda, contestación de la misma, etc., en dicho proceso intervienen 3 personas: Actor, Demandado y Juez.

La resolución judicial es la sentencia emitida por el juzgador que tiene poder de decisión, ésta tendrá el carácter de ejecutiva ya que en caso de no cumplirse interviene la fuerza pública.

⁵³ GOMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit. Pág.132.

El proceso jurisdiccional no es sino un instrumento de aplicación del derecho y como todo instrumento puede ser bien o mal empleado, la finalidad ideal que debe perseguir todo proceso jurisdiccional es la de solucionar controversias para lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad sociales.

La Jurisdicción tiene las siguientes características:

- Es una facultad soberana (el Estado otorga a los jueces y magistrados poder para administrar la justicia).
- Los jueces y los magistrados están investidos de poder para aplicar el derecho a un caso concreto, tienen la autonomía para decidir por su propia voluntad sobre casos concretos.
- Cuando se declara el derecho a un caso concreto la norma se individualiza.
- La sentencia tiene fuerza vinculativa ya que las partes no pueden renunciar a la decisión emitida por el juzgador.
- La resolución tiene además fuerza ejecutiva, porque aún y en contra de la voluntad de la parte condenada se tiene que cumplir lo ordenado por la misma.

La culminación de todo proceso jurisdiccional es la sentencia, la cuál será la que al final de cuentas resuelva el litigio que se planteó ante los órganos del Estado encargados de la impartición de justicia.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

3.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El principio laboral de la Estabilidad en el Trabajo se encuentra plasmado en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en el año de 1917 reguló la estabilidad absoluta para los trabajadores asalariados, quienes podían reincorporarse a su trabajo en cualquier situación en donde fueran separados injustificadamente de sus labores

El Constituyente de 1917 estableció al respecto lo siguiente:

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

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

XXII. "El patrono que despida al obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del

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

Al respecto señala el maestro Mario de la Cueva: "La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea - fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.

"La estabilidad en el trabajo- continua diciendo- apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro".⁵⁴

Sin embargo, tras una serie de acontecimientos que se presentaron al aplicar dichas fracciones constitucionales entre el sector empresarial y el sector obrero, obligó a que en el mes de diciembre de 1961 el Ejecutivo Federal propusiera reformar el Artículo 123 aludiendo las siguientes causas:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 221.

trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo, y en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente.

La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI.

Las diversas situaciones que puedan mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Las anteriores propuestas se plasmaron en nuestra Carta Magna en el año de 1962, quedando de la siguiente manera:

XXI. "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. **Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.** Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

XXII. "El patrono que despidiera al obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga

lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. **La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.** Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Estas reformas contribuyeron a que se perdiera el propósito o fin que marcó el Constituyente de 1917, que fue el establecimiento de una verdadera estabilidad en el empleo, ya que al modificarse este precepto constitucional se exime al patrón de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo mediante el simple pago de una indemnización, como analizaremos más adelante.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970 nace con el fin de solucionar los problemas laborales que su antecesora no pudo llevar a cabo en su totalidad, por la gran transformación social y económica que vivía nuestro país en aquellos años, que hizo que la Ley Laboral de 1931 se quedara obsoleta.

Es en el año de 1960, cuando el Licenciado Adolfo López Mateos, en ese entonces, Presidente Constitucional de México, designa una comisión de connotados licenciados para que elaboraran un anteproyecto de ley del trabajo, estando dentro de ella el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Ramiro Lozano, Presidente de la Junta

Local de Conciliación y Arbitraje, además del maestro y doctor en derecho Mario de la Cueva.

La comisión se dio cuenta que para poder elaborar la nueva ley laboral era necesario reformar la propia Constitución Política en su artículo 123 Apartado "A", debido a que se necesitaba armonizar los principios de una con respecto de la otra, por lo que su estudio y preparación fue largo.

En 1967, estando en el poder el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, se designó una segunda comisión integrada por los mismos participantes de la primera más la incorporación del Licenciado Alfonso López Aparicio, quienes en 1968 concluyeron con su encomienda y la presentaron a los sectores sociales que se interesaban en ella para que dieran su punto de vista sobre la misma y aportaran lo que a su consideración estimaran conveniente, notándose una gran participación de la clase trabajadora a diferencia de la patronal, quien se abstuvo de opinión alguna.

Destaca el Doctor de la Cueva: "La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión...su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores...se objeto la definición de la jornada de trabajo diciendo que "no corresponde a la realidad", lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores...se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta...desecharon la idea de un aguinaldo anual...".⁵⁵

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Ibidem*. Pág. 56 y 57.

Una vez que fue sometido el proyecto de ley laboral a la opinión de los sectores sociales en el mes de diciembre del mismo año, el Presidente presentó la iniciativa ante el Congreso de la Unión, quien se encargó de recabar las observaciones y opiniones de los sectores patronal y obrero y de la propia comisión redactora del proyecto.

Finalmente el día 1º de abril de 1970, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Puntualiza el Doctor Mario de la Cueva, integrante de la comisión redactora del proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo: " La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la justicia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional...Es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales y en su caso, el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que corresponden a la realidad económica y social, para la mejor aplicación del espíritu de la Ley del Trabajo".⁵⁶

Dentro de las innovaciones que trajo consigo la Ley Laboral de 1970, destacamos las siguientes:

- La determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios.

⁵⁶ *Ibidem*. Pág.86 y 87.

- Fijación de las normas de trabajo de las mujeres y de los menores.
- La consideración de algunos trabajos especiales como el de los deportistas profesionales, comisionistas, grupos gastronómicos, etc.
- Ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo.
- Reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y huelga.
- Declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva.
- Organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalando su ámbito de competencia y marcando su jurisdicción tanto de la federal como de la local, además de establecer nuevos requisitos para el personal jurídico que las integra y representantes obreros y patronales.
- El establecimiento del aguinaldo que vino a elevar el poder adquisitivo de los trabajadores en los meses de diciembre y enero de cada año, así como la prima dominical, vacaciones progresivas y prima de vacaciones.
- Se crean conceptos más reales sobre el trabajador, trabajador de confianza, patrón e intermediario.
- Se obliga al patrón al pago por horas extraordinarias de trabajo y prestación de servicios en días de descanso semanal y festivos.
- Se dan los primeros pasos para lograr la construcción de casas habitación de fácil adquisición para los trabajadores.

- En materia procesal, se amplían los términos en materia de prescripción, se señalan nuevas normas procesales generales, de competencia.
- Se crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre cuyas características está la de darle una doble función al proceso laboral: la de conciliación y la de arbitraje.

La Ley Laboral de 1970 tuvo como principio rector el crear un verdadero equilibrio entre los factores de la producción, a efecto de lograr un desarrollo en el cual se aseguraran los niveles mínimos de bienestar para las mayorías y se alcanzara la justicia social.

3.3 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

Toda norma jurídica debe adecuarse a la realidad actual y la materia laboral no es la excepción, ya que es en esta en donde se hace patente la necesidad de renovar las normas tutelares de los intereses de la clase trabajadora, para hacer frente de manera más adecuada, a las situaciones cambiantes en que se desenvuelve la relación de los factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 sufrió desde su entrada en vigor una serie de reformas en su texto con el fin de adecuarse a la realidad y a los cambios que vivía México en aquellos años.

En 1978, el Ejecutivo Federal propuso al Congreso de la Unión, una serie de reformas, con un alto sentido de congruencia y de coherencia entre sí, las cuáles quedaron debidamente incorporadas al texto constitucional y legal, destacándose la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Sin embargo, dicha legislación laboral seguía adoleciendo de lagunas, debido al dinámico desarrollo de nuestro país y de su gente, de manera más específica de la clase trabajadora, por lo que era necesario más cambios trascendentales y substanciales.

No fue sino hasta el día 4 de enero de 1980, cuando las reformas propuestas por el Licenciado José López Portillo se vieron reflejadas en la legislación laboral al ser aprobadas y posteriormente publicadas en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Con dichas reformas se modificaron los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que se relacionan con el aspecto procesal del trabajo, procedimientos de ejecución y responsabilidades y sanciones.

El derecho procesal del trabajo es importante, ya que constituye el medio por el cuál los trabajadores pueden hacer valer sus derechos consignados en el Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, contratación colectiva y en las disposiciones conexas, además de que se caracteriza por ser un derecho autónomo porque se orienta y nutre de principios específicos que lo distinguen de las normas adjetivas inherentes a las otras ramas del derecho.

Al respecto señala el Licenciado José Dávalos: " Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba para el patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores".⁵⁷

⁵⁷ DAVALOS, José. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1988, Pág. 74.

El legislador al reformar la Ley Laboral e incluir el aspecto procesal en un apartado, se propuso que se cumpliera con el fin del derecho laboral que es el proteccionismo reivindicador y tutelar de la clase trabajadora, el cuál se puede llevar a cabo mediante una legislación actual que reúna los medios necesarios para que se cumplan los principios generales del derecho del trabajo.

El tratadista Alberto Trueba Urbina dice: " ...Si el nuevo derecho procesal del trabajo provocó inquietud entre patronos y capitalistas mexicanos, alarmados vanamente por sus consejeros áulicos con propósitos de aumentar la confianza en ellos, soslayando fines egoístas y en ocasiones malévolos; qué ocurrirá cuando se den cuenta de que la reforma procesal tan sólo es el principio de un amanecer social que no tendrá ocaso, sino que será el principio del fin de una larga etapa de explotación de los trabajadores del campo y de la ciudad a través del lento pero firme proceso revolucionario mexicano de 1917 a 1980 ".⁵⁸

3.4 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El procedimiento ordinario laboral tiene como objetivo principal facilitar la justicia pronta y expedita con el fin de que se logre el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, además de que, como se establece en el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, sus disposiciones rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

Es la Ley Federal del Trabajo quien proporciona a las partes (patrón y trabajador) las normas procesales para que ejerciten y hagan valer sus derechos y garantías consagradas en la Constitución, siendo el más importante para el desarrollo del presente tema el capítulo XVII, Título Catorce, que comprende el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo Comentada. Op. Cit. Pág. 24.

Todo proceso jurisdiccional comienza con la presentación del escrito inicial de demanda, que se hace ante la Oficialía de Partes o Unidad Receptora de Correspondencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual lo recibirá, sellará y trasladará a la Junta Especial que sea competente para el caso, la demanda, de acuerdo a la competencia interna de la Junta.

Al escrito inicial de demanda debe anexársele tantas copias como demandados existan para que se les pueda correr traslado, además de que se pueden acompañar las pruebas que se consideren pertinentes (Artículo 872 Ley Federal del Trabajo).

Una vez presentada la demanda laboral y dentro del término de 24 horas siguientes, la Junta Especial que haya recibido la misma dictará un acuerdo al que le se le conoce en la práctica como "Auto de Radicación", en donde se señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cuál deberá de llevarse a cabo en un término de 15 días.

En el mismo acuerdo se ordenará la notificación personal a las partes con una anticipación de diez días a la celebración de la audiencia, asimismo se le apercibe que de no comparecer a la misma se les tendrá por inconformes de todo arreglo conciliatorio y a la actora se le tendrá por reproducida su demanda y las pruebas ofrecidas, mientras que a la demandada se le tendrá por admitidas las peticiones de la actora y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

El derecho procesal del trabajo tiene como fin primordial el tutelar a la clase obrera y para tal efecto el artículo 873 en su último párrafo, señala que en caso de que el trabajador o sus beneficiarios hayan presentado en su escrito de demanda alguna irregularidad, o estén ejerciendo acciones contradictorias a consideración de la Junta que esta conociendo, le dará un término de 3 días para que lo

subsane, señalándole los defectos u omisiones en que haya incurrido, para lo cual ordenará se le notifique personalmente.

3.4.1 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

El proceso ordinario laboral siguiendo el principio de economía o concentración procesal, reúne varias etapas en una sola audiencia a la que se le conoce como: Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así lo dispone el artículo 875 de la Ley Laboral; dicha diligencia comenzará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma y para las que lo hagan de forma extemporánea podrán también intervenir siempre y cuando la Junta no haya acordado las peticiones que le formulen las partes asistentes en esta etapa.

- **Etapas de Conciliación:** Esta primera etapa procedimental consiste en que las partes comparezcan de manera personal y sin la asistencia de sus abogados patronos, asesores o apoderados ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para que la misma los exhorte a llegar a un arreglo conciliatorio, con el fin de que termine el conflicto, este se dará por medio de la celebración de un convenio que tendrá los mismos efectos legales que un Laudo.

La conciliación consiste en que la Junta debe lograr el acercamiento entre las partes, con el objeto de que, ellos mismos se autocompongan, proponiendo soluciones y pláticas conciliatorias para realizar un convenio. Situación diferente es la mediación, figura en la que las partes dan facultades a la Junta para que ella proponga fórmulas de solución para terminar con el conflicto.

En caso de que las partes necesiten tiempo para poder conciliarse, podrán pedirlo a la Junta pero sólo por una vez se suspenderá la audiencia, misma que

será reanudada dentro de los siguientes 8 días, en caso de que las partes no lleguen a ningún arreglo conciliatorio se les tendrá por inconformes y se pasará a la siguiente etapa procedimental que es la de Demanda y Excepciones.

- **Etapas de Demanda y Excepciones:** Propiamente en esta etapa comienza el arbitraje, debido a que las partes no dirimieron su controversia en la etapa conciliatoria, iniciando con la ratificación o modificación que el actor hace de su escrito inicial de demanda precisando sus puntos petitorios, en caso de que no lo haga la Junta lo apercibirá para que subsane las irregularidades que presente la demanda.

Una vez que la demanda es expuesta por el actor, la parte demandada dará contestación a la misma, ya sea por escrito u oralmente, en caso de que lo haga de la primera forma deberá entregar una copia a su contraparte. En la contestación de la demanda deberá oponer sus excepciones y defensas refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, ya sea que los afirme o los niegue, porque en caso que no lo haga de esta manera se tendrán por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia sin admitirse prueba en contrario, salvo aquellos hechos que no sean propios, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 878 fracción IV de la Ley Laboral.

La parte demandada si contesta con evasivas o silencio o si se dedica a negar pura y llanamente los hechos, se le tendrá por confeso de los mismos.

Una vez contestada la demanda se pasa a lo que en la práctica laboral se le conoce como "réplica y contrarréplica" que consiste en los razonamientos o alegaciones que hacen las partes en conflicto para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma.

La figura jurídica de la reconvencción se da cuando la parte demandada al contestar la demanda, contrademanda a la parte actora dentro del mismo juicio; cuando se dé este supuesto el nuevo demandado podrá contestar de inmediato o bien puede solicitar la suspensión de la audiencia y su continuación dentro de los 5 días siguientes, al respecto la jurisprudencia ha establecido que en la reconvencción la parte demandada podrá reclamar del actor únicamente prestaciones que estén relacionadas con la relación laboral.

La etapa de Demanda y Excepciones puede concluir cuando las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, en este sólo caso será cuando se cierre la instrucción y se pase a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

- **Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:** En esta etapa las partes procesales deben ofrecer los instrumentos y medios de prueba con que cuentan para verificar los hechos que están aduciendo; ellas deberán relacionarse con los puntos controvertidos que no se hayan confesado.

El artículo 880 de la Ley Laboral señala como se desarrolla esta etapa:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para

reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

En materia Laboral los medios de pruebas son los siguientes: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, instrumental de actuaciones, presuncional legal y humana, fotografías y todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, ellas deberán de ofrecerse primero por el actor y acto después por el demandado.

Una vez que concluya la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta sólo recibirá aquellas pruebas que se refieran a hechos supervinientes o tachas y dictará una fecha para que se lleve a cabo el desahogo de las pruebas que fueron admitidas, dicha audiencia deberá celebrarse dentro de los 10 días siguientes hábiles, cabe señalar que por la naturaleza propia de las pruebas, éstas regularmente no pueden desahogarse en una sola audiencia por lo que la Junta señalará nuevo día y hora para el desahogo de las mismas.

- **Desahogo de Pruebas:** La Ley Laboral en su artículo 884 señala: "La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las

del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de la parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que les apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular alegatos”.

Los alegatos son los proyectos de sentencia a cargo de las partes que deberán ser presentados por escrito o de manera verbal; en la práctica pasan por desapercibidos ya que es una facultad para la Junta el examinarlos o no, por lo que las partes con tal de no atrasar la resolución al juicio deciden no presentarlos.

- **Cierre de Instrucción:** Una vez que el Secretario de Acuerdos certifica que no existen pruebas pendientes por desahogar y que las partes presentaron o no sus alegatos declarará cerrada la instrucción, dando por terminado el desahogo de las pruebas y ordenará turnar los autos a proyecto de resolución.

3.4.2 EL LAUDO

La resolución laboral que resuelve el fondo de la controversia es el denominado Laudo, el cuál cumple con los requisitos de toda sentencia como lo son el resultando, considerando y los puntos resolutivos.

Para poder llegar a él es necesario un proyecto o dictamen que es encargado al C. Auxiliar de la Junta (Dictaminador) el cuál deberá de presentarlo en un término de diez días, y deberá contener lo siguiente: Artículo 885 Ley Federal del Trabajo:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

Dicho proyecto de Laudo es sometido a la discusión y votación de los integrantes de la Junta para poder elevarlo a la categoría de Laudo y que surta sus efectos legales correspondientes, una vez que el mismo ha sido votado se pasará a engrosar, esto es, a ponerle la fecha y agregarle la leyenda "con el resultado de la votación: por mayoría o por unanimidad".

El Laudo contiene tres partes primordiales:

a) Proemio: Aquí se hace referencia a la identificación que exige la ley laboral, anotando el número de la Junta Especial, número de expediente laboral, parte actora y demandada, fecha y la referencia de que resolución se trata.

b) Resultandos (Premisa Mayor): En esta parte se anota un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma, se fija la litis, se establece la competencia y la facultad para resolver conflictos, se enuncian las pruebas y se resumen los alegatos en caso de que se hayan presentado.

c) Considerandos (Premisa Menor): Contiene las apreciaciones de la Junta sobre la carga o cargas probatorias y la manera como se ha cumplido o no sobre ella, de acuerdo a la valoración que se hace de todas y cada una de las pruebas de las partes, empezando dicha valoración de acuerdo a quien le haya correspondido la carga de probar, además de establecer las razones por las cuáles estima procedente o no las pretensiones, excepciones o defensas planteadas por las partes, en sí es en esta parte del Laudo en donde la Junta llega a resolver la litis.

d) Resolutivos (Conclusión): Esta parte final del Laudo es la conclusión, la resolución que hace la Junta al llevar a cabo el análisis y estudio de las razones contenidas en el considerando, tomando como solución final la condena, la absolución o cuando es un Laudo mixto que condene a algo y absuelva en otros aspectos.

Es necesario señalar que cuando se trate de prestaciones económicas se debe determinar el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el

importe de la prestación y sólo por excepción se podrá ordenar abrir incidente de liquidación (Artículo 843 LFT).

La característica primordial del Laudo es que es dictado a verdad sabida y buena fe guardada, una vez que hayan sido apreciados los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre el análisis de las pruebas, pero es necesario que se fundamente y motive para que se apegue estrictamente a derecho (Artículo 841 LFT).

Cuando una vez que la resolución es votada y se niegan uno o más de los representantes de la Junta a firmarla el C. Secretario de Acuerdos los requerirá para que lo hagan, ya que si insisten en negarse certificará dicha circunstancia haciendo que la resolución produzca sus efectos legales correspondientes (Artículo 845 LFT).

Cuando es notificado el Laudo a las partes, las mismas cuentan con un término de tres días para solicitar a la Junta cualquier aclaración a la resolución, para corregir errores o precisar algún punto, resolviendo la Junta dentro del mismo plazo pero sin variar el sentido de la resolución (Artículo 847 LFT).

Cabe señalar que toda resolución pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje no admite ningún recurso para que pueda ser revocada, por lo que el único medio que tienen las partes para poder impugnarla es el juicio de garantías en sus dos modalidades: amparo directo e indirecto (Artículo 848 LFT).

3.5 LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN RELACIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y A LA INSUMISIÓN EN EL ARBITRAJE

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido las siguientes tesis aisladas respecto al tema que estamos tratando:

Novena Epoca
Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: II, Diciembre de 1995
Tesis: I.1o.T.24 L
Página: 491

ARBITRAJE. INSUMISION AL. NO PROCEDE TRATÁNDOSE DE DESPIDO. "Si el trabajador en su escrito de demanda afirma que se le despidió, el patrón está impedido legalmente para negarse a someter al arbitraje, en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, porque tal facultad, tratándose del despido, la reprime el artículo 123, apartado "A", fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. "

En esta ejecutoria se niega al patrón la posibilidad de invocar la insumisión al arbitraje cuando se da la causal del despido injustificado, toda vez que en la fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Apartado A de la Constitución Política lo prevé y regula; sin embargo, no señala para que trabajadores se hace extensivo la protección de esta jurisprudencia, porque de la simple lectura de la misma se comprende que los trabajadores que se encuentran considerados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo podrían estar dentro de dicha hipótesis y por ende gozar de la estabilidad laboral previa conclusión del proceso jurisdiccional laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8871/95. José de Jesús Rivas Alday. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Novena Epoca
Instancia: Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: II, Agosto de 1995
Tesis: I.9o.T.21 L
Página: 465

ARBITRAJE, INSUMISION AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.

"En la fracción XXI del artículo 123 en su apartado "A", de la Constitución General de la República, se prevé la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o, en su caso, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En cualquiera de estos dos casos, previene el dispositivo constitucional, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. La propia fracción XXI establece los casos de excepción en los que el patrón no podrá asumir una actitud como la descrita, señalando que no procederá en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto. Por su parte, esta última fracción hace alusión, entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, siendo éstas, a su elección, la de cumplimiento de contrato o la de indemnización, precisando que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. La Ley Federal del Trabajo recoge la disposición contenida en la citada fracción XXI, en el artículo 947, consignando los mismos casos de excepción ya mencionados. De todo lo anterior se concluye que, entre otros casos, tratándose de las acciones originadas con motivo de un despido injustificado no procede que el patrón se niegue a someterse al arbitraje."

Contrario a lo que establece la jurisprudencia anterior, en ésta el Colegiado desampara a los trabajadores consignados en el artículo 49 de la Ley Laboral, porque da la pauta para que sea la misma ley la que determine los casos en que el patrón queda eximido de su obligación de cumplir con el contrato individual de trabajo, teniendo sólo que indemnizar al trabajador en caso de un despido injustificado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera. 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Abril de 2000

Tesis: 2a. XXII/2000 Página:233

ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS

AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE. "Aun cuando en principio, el artículo 123 Apartado A, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece en favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del Apartado "A" del precepto constitucional en cita, se desprende claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso, derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio, que el patrón también carezca de ese derecho

constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123, Apartado A, fracciones XXI y XXII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal Colegiado estima que el patrón sólo tendrá derecho a negarse al arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador: se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrá negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución General de la República."

En esta jurisprudencia se precisan los casos en que al patrón se le exime de reinstalar al trabajador en sus actividades cuando se da la causal de despido injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 10/90. Universidad Autónoma de Sinaloa. 20 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eliseo Gustavo Araujo Arriaga. Secretario: Miguel Izaguirre Ojeda.

Novena Epoca

Instancia: Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: I.6o.T.49 L

Página: 869

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN. "Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: "XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización ...". Es decir, que si bien en la fracción XXI del citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del

trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."; consecuentemente, si la parte actora se encuentra dentro de alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que en el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del 123 constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: "Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución."

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden hacer proceder la insumisión al arbitraje sin antes atender a lo que señalan las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A" Constitucional para el caso del despido injustificado, ya que de lo contrario se vulnerarían las garantías individuales del trabajador.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3716/98. María Trinidad Delgado Navarro. 25 de mayo de 1998. Unanimitad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, página 465, tesis I.9o.T.21 L, de rubro: "ARBITRAJE, INSUMISIÓN AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE."

Novena Epoca

Instancia: Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomó: II, Agosto de 1995

Tesis: I.9o.T.20 L

Página: 466

ARBITRAJE, INSUMISION AL. NO PROCEDE EN FORMA PARCIAL. "La fracción XXI del artículo 123 apartado "A", de la Constitución General de la República, prevé el supuesto de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo correspondiente; esto, con las limitaciones que en la propia fracción se establecen en concordancia con la fracción XXII del mismo dispositivo constitucional. Ahora bien, aun cuando no se contiene dentro de esas excepciones, tampoco puede operar la insumisión al arbitraje cuando ésta se plantee de manera parcial, o sea, cuando el patrón manifieste que no se somete a la jurisdicción de la Junta sólo por lo que hace a una acción; ya que de admitir esto se caería en el absurdo de que por lo que hace a una de las acciones la autoridad actúe conforme a lo preceptuado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que recoge la disposición constitucional, entre otras cuestiones, dando por terminada la relación laboral y condenando al pago de indemnización, de salarios caídos y de prima de antigüedad; y por otro lado, dirima en otros aspectos la controversia, en ejercicio de las facultades de carácter jurisdiccional, lo que originaría la fragmentación de la reclamación a voluntad de la parte demandada."

La Insumisión al Arbitraje, como incidente de previo y especial pronunciamiento, no puede hacerse valer de forma parcial, esto es cuando resulte sólo para beneficio del patrón en cuanto a la ejercitación de una acción, ya que al fragmentarse se pone todavía más en desventaja a la parte trabajadora.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera. 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Octava Epoca
Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XIV, Septiembre de 1994
Tesis: I. 1o. T. 461 L
Página: 458

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INSUMISION AL ARBITRAJE. NO SE ENCUENTRA CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. "Como la figura de la insumisión al arbitraje no la contempla el ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, no se debe aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque sería tanto como crear una institución jurídica no especificada en aquélla."

Los Trabajadores al Servicio del Estado de acuerdo con esta ejecutoria gozan de una supuesta estabilidad en su trabajo, porque el patrón no puede invocar la Ley Federal del Trabajo para negarse a reinstalar a los mismos ya que ésta no es supletoria del artículo 123 Apartado "B" de la Constitución.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9181/93. Juan Meza García. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 7511/93. Martín Álvarez Gutiérrez. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIII, Marzo de 2001
Tesis: 2a. XXIII/2001
Página: 195

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD. "Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente

que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.”

Esta jurisprudencia pone en evidencia la laguna procedimental existente en la actual Ley Federal del Trabajo, la que no regula la figura de la Insumisión al Arbitraje y establece la posibilidad de que la misma se invoque en la etapa de Conciliación, para lo cual deberá abrirse un Incidente siguiendo los lineamientos del artículo 763 de la Ley Laboral; sin embargo el Colegiado deja la posibilidad de que la Insumisión se plantee en cualquier etapa del proceso jurisdiccional laboral.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verdusco.

Amparo en revisión 1932/99.

Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000.

Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. “El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones

consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral."

La Insumisión al Arbitraje y el no Acatamiento al Laudo proceden sólo en los casos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, dejando con esto fuera de la protección de la estabilidad en el trabajo a los que tengan una antigüedad menor de un año, los que mantengan un contacto directo e inmediato con el patrón, los de confianza, domésticos y los eventuales, quienes sólo podrán reclamar su liquidación Constitucional.

CAPÍTULO CUARTO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

4.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

El trabajo es el medio por el cual una persona además de desarrollar una actividad humana, intelectual o material le permite poder obtener los medios económicos que puedan llevarlo a subsistir en el plano personal y familiar, es por eso que se instituyó el principio laboral de la estabilidad en el empleo en la Constitución Política Mexicana como una garantía social cuyo fin es el de proteger la fuente de ingresos del trabajador que es el trabajo y por ende debe observarse su cumplimiento, ya que, del mismo depende la seguridad del obrero y la de su familia.

La estabilidad laboral es considerada como un derecho que se le reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo.

Consiste en una garantía que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del Contrato de Trabajo, siempre y cuando no se de alguna causal de terminación de la relación laboral.

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del servidor y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuidad.

Es a través de él como se le garantiza al trabajador el vivir el presente y el futuro inmediato, además de prepararlo para afrontar de manera digna su vejez; ya que al conservar su empleo, sus ingresos económicos por ende son permanentes lo que lleva consigo a que tenga los medios con los cuáles poder subsistir.

Además la estabilidad en el trabajo constituye una de las garantías constitucionales y sociales del derecho del trabajo y representa un logro de la clase trabajadora, por los años de lucha en contra de las injusticias laborales creándose como una protección ante los excesivos despidos injustificados, ya que de ahora en adelante para dar por terminada una relación laboral se debe atender a las causales que establece la Ley y no sólo la manifestación unilateral del patrón.

Es importante tener presente que como derecho que es, debe tener un medio de exigir su cumplimiento y respeto. Producto de esta tutela jurídica, se puede encontrar diferentes alcances de la estabilidad ante un despido injustificado, bien sea la reinstalación o el pago de daños y perjuicios, este último conocido en nuestro derecho positivo laboral como indemnización constitucional.

La Constitución de 1917 incluyó en la fracción XXII del artículo 123, apartado "A", la estabilidad absoluta de los obreros en su trabajo, la misma estableció que el patrono que despidiera al obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Con dicha fracción constitucional el trabajador tenía dos opciones en caso de ser separado injustificadamente de sus labores, la primera era el cumplimiento de su contrato de trabajo y la segunda optar por una indemnización; la estabilidad en el trabajo llegaba cuando el obrero optaba por seguir laborando. Por su parte el patrón no tenía otra salida para dejar sin efecto el vínculo laboral que lo une con el trabajador que acatar la decisión del trabajador, ya que en ese entonces no existía precepto legal alguno que lo eximiese de dicha obligación, por lo que de una manera u otra el trabajador tenía en sus manos el asegurar su trabajo.

Este tipo de estabilidad absoluta se configura cuando la violación patronal del derecho del trabajador a conservar el empleo, ocasiona la nulidad del despido y la consecuente reincorporación del trabajador, así como el cobro de los salarios generados entre el despido nulo y la efectiva reincorporación. La estabilidad absoluta se caracteriza por asegurar la reincorporación efectiva del trabajador sin que el empleador pueda negar ese reingreso.

Ante tal circunstancia, y en base a las quejas del sector empresarial mexicano que argumentaba que la estabilidad absoluta en el empleo traía como consecuencia la monotonía y el burocratismo en el obrero, porque cuando el trabajador se siente seguro en su puesto deja de rendir y producir en la misma cantidad y calidad en que lo haría si tuviera la incertidumbre de una posible separación de sus labores, originó que dicha estabilidad absoluta fuera cambiada por una relativa.

Por consiguiente, el legislador de 1962, reformó el precepto legal antes citado, añadiéndole un párrafo que lesiona la garantía de la permanencia del trabajador en su empleo y que quedó de la siguiente forma: "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización"

De tener una estabilidad absoluta en el trabajo, con la mencionada reforma constitucional, la clase obrera paso a tener una estabilidad relativa en su empleo, teniendo ahora solo el patrón como obstáculo para terminar la relación laboral, la obligación de indemnizar al trabajador, por lo que, una vez que es cubierta ésta, el trabajador no tiene otra opción más que aceptar su gratificación pecuniaria por el tiempo en que prestó sus servicios a favor del primero, y formar parte de la larga lista de los desempleados.

Al reformarse el precepto constitucional en comento, que garantizaba la estabilidad absoluta en el trabajo, la Ley Laboral también tuvo las mismas consecuencias, siendo en esta donde se establecieron originalmente en su artículo 124 los casos en que se exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, para el caso de un despido injustificado y que eran:

1) Cuando se tratara de trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de dos años. 2) Si comprobaba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estaba en contacto directo y permanente con él, por lo cuál no era posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. 3) En los casos de los aprendices. 4) Los empleados de confianza. 5) En el servicio doméstico, y 6) Trabajadores eventuales.

Posteriormente sería cambiada la fracción primera, estableciendo ahora una antigüedad menor a un año de servicios y suprimiendo la fracción tercera en donde se incluían a los llamados aprendices.

Analizando brevemente cada fracción, nos podremos dar cuenta que al establecer el legislador la estabilidad relativa en el trabajo, ésta afectó a cierta clase de trabajadores como a continuación veremos:

En cuanto hace a la antigüedad del trabajador en su centro de trabajo, que se estableció de un tiempo menor de 1 año de labores, el legislador consideró que el mismo no tiene la experiencia y los conocimientos suficientes para acoplarse al funcionamiento y sistema de trabajo, ya que se necesita de más tiempo para estar lo suficientemente apto para desempeñarse eficazmente en las labores de una empresa, por lo que la rescisión de un obrero con dicha antigüedad no afectará en gran medida a como lo haría si la persona tuviera más tiempo laborando.

Sin embargo, en la práctica laboral el patrón con el fin de evitar que el trabajador genere antigüedad y por consiguiente prestaciones de ley, rescinde contratos individuales de trabajo antes del año de labores, ya que con esto sólo tendrá la obligación de pagar una indemnización al trabajador en caso de que este último lo demande por la vía jurisdiccional ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien ofrecerle una liquidación por el tiempo de servicios y así evitarse un conflicto laboral, dejándose por consiguiente que el trabajador no tenga la posibilidad de tener una estabilidad en su empleo.

Si bien es cierto, como lo establecen los doctrinarios, que con este plazo se le da un oportunidad al empresario de conocer al trabajador y ver las posibilidades que éste tiene para afrontar el trabajo, también lo es, que sirve de pretexto para que puedan cambiar continuamente de trabajadores y con esto evadir los derechos laborales otorgados por la ley a favor de ellos, al no tener la oportunidad de continuar en su trabajo y por consiguiente generarlos.

La estabilidad en el empleo no solo logra que el trabajador pueda tener continuidad en su centro de trabajo y como resultado de ello garantizarle su porvenir y seguridad económica, sino que también lleva consigo que la empresa a la que presta sus servicios llegue a producir y cumplir los fines para los que fue creada de una forma constante y permanente, ya que, cuando los trabajadores

son rescindidos y cambiados de manera seguida, no se logra el perfeccionamiento y especialización que requieren para el mejor desempeño de sus labores.

Para el caso de la segunda fracción el **derecho de los hombres** fue invocado para señalar que no se puede obligar a una persona a convivir con otra, cuando la relación entre ambos ha sufrido alguna ruptura o fricción, por lo que resulta necesario dar por terminada la relación que los une a fin de restablecer la paz y armonía en el centro de trabajo, para este caso el patrón tiene la carga de la prueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para comprobar que dicha relación ya no puede seguir sosteniéndose.

El problema surge cuando el patrón no es una persona física con la que se tiene una incompatibilidad personal y por las características del trabajo se requiere un contacto directo y permanente con él que hagan imposible la continuidad de la relación laboral, sino que es una persona moral en la que el trabajador tiene un contacto impersonal con el empresario y aunque surgiera un conflicto con un gerente que tiene el carácter de representante del patrón, esta situación no se configura en la fracción en comento, por lo que no existiría la posibilidad del patrón de negarse a reinstalar al trabajador y tendría que respetar su garantía de estabilidad en el trabajo.

Los trabajadores de confianza fueron incluidos en la lista del legislador de 1917 por la función especial que realizan y por su estrecha vinculación con el patrón, dichas actividades son las de dirección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general que tienen una repercusión trascendental en el funcionamiento de la empresa, por lo que cuando se pierde la confianza en ellos se les desliga de su trabajo, porque ya no es posible seguir laborando juntos.

Sin embargo, el carácter de confianza propicia que cuando en una empresa se da el cambio de patrón, éste pueda remover libremente a los trabajadores que

tengan dicha característica, sin importar la antigüedad que éstos tengan en su centro de trabajo, así como la capacidad y eficiencia que hubiesen observado en el desempeño de sus funciones, ya que con sólo acreditar en el juicio laboral que el trabajador tiene el carácter de confianza puede hacer valer la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo y con ello rescindir el contrato de trabajo y por ende terminar con la estabilidad del trabajador en su empleo.

Por lo anterior, es necesario que sea la Junta de Conciliación y Arbitraje la encargada de revisar la situación laboral de los trabajadores de confianza, invistiéndosele de una facultad discrecional para determinar cuando se debe de aplicar la excepción a reinstalar al trabajador que es separado injustificadamente de sus labores y señalar si efectivamente su separación se debió a alguna causa justificada de rescisión de la relación laboral, o bien se trata sólo de un capricho del patrón de separarlo de sus actividades por el sólo motivo de tener la calidad de confianza.

Por otro lado, el caso de los trabajadores domésticos, es justificable su inclusión en los casos de excepción del artículo 49 de la ley laboral, ya que por su trato directo con el patrón y su familia, hace que cuando existe un problema grave entre ellos no pueda ser posible el seguir sosteniendo la relación laboral, porque de lo contrario se estarían violando los derechos individuales de la persona en lo conducente a que a nadie puede ser molestado en su persona, familia, papeles o posesiones como lo señala el artículo 16 de la Constitución Política Mexicana, sino en virtud de un mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Por último, la situación de los trabajadores eventuales, es parecida con la de los extintos aprendices, ya que las actividades que realizan, al tener un carácter temporal y transitorio, no es factible el otorgarles una continuidad laboral en sus funciones cuando ésta concluye, no sería en este caso justo obligar al

patrón a seguir pagando al trabajador cuando la materia u objeto del contrato se ha extinguido.

Es importante señalar que el contrato por tiempo indeterminado, cuando el tiempo transcurre, el trabajador se arraiga más a su centro de trabajo, por lo que es más difícil para el empresario rescindirle su contrato, toda vez que el daño que provocaría tal situación es igual de grande que el monto de la indemnización a que tendría lugar, ya que la misma se calcula en proporción al tiempo de servicio.

Caso contrario es el del contrato de trabajo por tiempo determinado, los derechos del trabajador, ante una posible terminación de la relación laboral por causa imputable al patrón, disminuyen con el tiempo, ya que, el transcurrir de los días hace que se aproxime la fecha de terminación del contrato signado por ambas partes y por consiguiente se da la desvinculación del trabajador con su centro de trabajo.

Es por lo anterior que los contratos por tiempo determinado son rechazados por la clase trabajadora, ya que los mismos no garantizan al trabajador estabilidad alguna en el trabajo, porque están destinados a concluir en una fecha próxima y precisa, y la vigencia del mismo, depende única y exclusivamente de la voluntad del patrón.

En cambio el contrato para obra determinada establece de cierta forma una estabilidad relativa del trabajo para el obrero, toda vez, que si el objeto o materia que dio lugar al contrato subsiste al vencimiento del mismo, éste se prorrogará por el tiempo que sea necesario para su conclusión.

En la práctica laboral, específicamente durante el proceso jurisdiccional, la estabilidad en el trabajo es para los patrones el principal obstáculo que deben combatir y eliminar durante la resolución de la controversia, ya que con ello se

desligan de toda relación laboral con el trabajador y por ende de la continuidad de éste en su centro de trabajo, logrando con ello hacer efectiva la llamada estabilidad relativa, en donde el trabajador sólo tendrá derecho a ser indemnizado en el supuesto de un despido injustificado o rescisión imputable para el patrón, cuando se compruebe que su situación se encuadra dentro de las excepciones que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La Indemnización da lugar a que el trabajador deje de prestar sus servicios de forma definitiva en su centro de trabajo, ya que constituye una liquidación o forma de compensar o gratificar al trabajador por el tiempo que duró su relación laboral, llevándose a cabo a través del pago de las cantidades a que hace referencia el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Caso contrario es el que ofrece la figura jurídica de la **reinstalación**, toda vez, que ésta sí constituye el medio idóneo para que el trabajador logre una permanencia en su trabajo, porque al condenar la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón a llevar a cabo su reincorporación o reintegración a sus labores en el puesto y condiciones en que venía desempeñándolas hasta antes del despido injustificado, por medio del laudo, se logra que el obrero pueda seguir percibiendo su salario y prestaciones de ley que lo lleven a seguir teniendo una estabilidad laboral y económica.

Para poder evitar la reinstalación del trabajador los patrones cuentan con dos medios a través de los cuáles pueden lograr que las Juntas de Conciliación y Arbitraje los eximan de cumplir con el contrato individual de trabajo, siendo éstos la Insumisión al Arbitraje y el no acatamiento del laudo figuras que analizaremos a continuación, las cuales tienen como fin inmediato que la relación laboral no continúe.

Por lo anterior la estabilidad en el trabajo, como garantía social consagrada a favor de la clase obrera no debe dejarse al imperio de la voluntad unilateral del patrón su observancia y cumplimiento, ya que, de darse estos se vulnerarían los derechos de los trabajadores y se retrocedería en la historia del derecho laboral, cuando la clase capitalista pisoteaba a la más débil, como lo es la obrera.

4.2 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO

El arbitraje es el medio heterocompositivo a través del cual se resuelve un conflicto o controversia a través de una persona ajena a las partes llamada "árbitro", quien marca los lineamientos y posibles soluciones a la misma, en materia laboral, el encargado de dicha función es la Junta de Conciliación y Arbitraje como anteriormente se había tratado, ya que es la Constitución Federal quien le otorga el más amplio poder para llevar a cabo la tarea de juzgador laboral.

El arbitraje laboral fue creado por el Constituyente de 1917 como un medio obligatorio para que las partes en conflicto, obrero y patronal puedan acudir a él a fin de resolver sus controversias, sin embargo, al establecerse dejó una posibilidad a que sean ellas mismas quienes decidan en un momento determinado, el acudir o no a esta vía jurisdiccional, teniendo como motivo para el caso de una negativa la llamada **Insumisión al Arbitraje**.

La insumisión al arbitraje fue introducida, en la práctica laboral, por la propia Constitución Mexicana en la fracción XXI del artículo 123 Apartado "A", misma que considera la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o bien a aceptar el laudo que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje, estableciendo como sanciones a dicha conducta la obligación del patrón de pagar el importe de tres meses de salario, así como la responsabilidad que resulte del conflicto. Caso contrario es cuando el trabajador es quien decide no acudir al

tribunal laboral a resolver sus discrepancias, ya que la consecuencia que se deriva es la terminación del contrato de trabajo.

Al establecerse la oportunidad de no acudir al tribunal laboral a resolver un litigio entre el capital y el trabajo, se produjo que la clase patronal invocando la fracción constitucional antes mencionada, se negara por regla general a someterse al arbitraje de las Juntas, tal situación derivó en que el legislador tuviera que aclarar que la insumisión no procedería en el caso de despidos injustificados y cuando el obrero demandara la reinstalación o el pago de una indemnización, por lo que se coartó de cierta forma este beneficio patronal.

La insumisión al arbitraje es un NO sometimiento al proceso laboral que puede ser invocado por cualquiera de las partes, siendo principalmente la parte demandada quien la ejerce cotidianamente con el fin de dar por terminado el vínculo laboral que lo une con el trabajador y optar por las indemnizaciones a que hace referencia la fracción XXI del Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución.

Cabe señalar que el no sometimiento al arbitraje, como derecho o facultad de las partes para invocarlo, no implica que las mismas puedan negarse a cumplir con las resoluciones que dicte el tribunal laboral, ya que éste, como autoridad jurisdiccional al emitir sus resoluciones cuenta con los medios de ejecución propios que lleven al cumplimiento de lo condenado, sin que exista la posibilidad de negarse a hacerlo.

Sin embargo, aun y cuando la Constitución Política tutela la figura jurídica de la insumisión al arbitraje en su artículo 123 fracción XXII del apartado "A", la misma no señala el momento procesal en que debe hacerse valer, incluso la propia Ley Federal del Trabajo al referirse someramente a ella en su artículo 947 no la regula debidamente, por lo que además de ser una figura jurídica contraria a los derechos del trabajador para que este pueda lograr una estabilidad en su

empleo, al no reglamentarse adecuadamente crea una incertidumbre jurídica en contra de la clase trabajadora y familia que dependen de él.

El proceso ordinario laboral mexicano consta como antes mencionamos de las siguientes etapas: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, siendo que por la laguna existente en la ley laboral, el empresario puede invocar la insumisión al arbitraje en cualquiera de estas etapas, lo que resultaría procedente, toda vez, que los tribunales colegiados en sus precedentes confirmaron tal situación, al señalar que puede hacerse valer en cualquier etapa del procedimiento laboral, aun en la audiencia de conciliación, por lo que si se plantea en ella, la Junta abrirá un incidente en el que se resolverá el mismo.

Al respecto, consideramos que con la ejecutoria de amparo antes mencionada, no se resuelve el problema del momento en que se debe hacer valer el no sometimiento al arbitraje, toda vez que deja al arbitrio de las partes y en especial del patrón, el hacerlo valer en la etapa procedimental que el considere conveniente, sin incurrir con esto en alguna violación a la propia ley de la materia.

Al igual que la figura antes comentada, el legislador incluyó otra que tiene similares consecuencias en la estabilidad laboral del obrero en su trabajo y es el llamado **no acatamiento del laudo**, que es otra facultad consignada por la Constitución Mexicana a favor de las partes para negarse a cumplir con la resolución dictada en el juicio laboral, teniendo la restricción de que no podrá invocarse en caso de despido injustificado como lo establece la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Esta negativa a obedecer la resolución que determina la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de haberse allegado de los elementos aportados por las partes en conflicto y que se derivó en un Laudo, consiste en otra salida que

tienen las partes, principalmente la patronal, para dar por terminada la relación laboral que lo une con el trabajador y con esto apartarlo de su medio principal de subsistencia, que es el trabajo.

Al igual que en la insumisión al arbitraje, la ley laboral tampoco establece el término procesal en que debe hacerse valer el no acatamiento del laudo, por lo que se deja en un estado de inseguridad jurídica al obrero, ya que este no sabe cuanto tiempo más tardará en definirse su situación laboral.

Los efectos resultantes de la negativa a acatar el laudo son los mismos que en la insumisión al arbitraje, ya que el patrón en caso de invocarla, dará por terminada la relación laboral y tendrá la obligación de pagar el importe de tres meses de salario, más la responsabilidad que resulte del mismo, así como los salarios caídos que se generen durante el tiempo que transcurra en hacer la entrega material de la indemnización al trabajador.

4.3 ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS 48, 49, 947 Y 498 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación, transcribiremos y comentaremos brevemente los artículos en comento que resultan de suma importancia para el tema que se está tratando:

Artículo 48.- "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

El trabajador tiene plena libertad de decidir sobre su futuro y por ende por su estabilidad familiar y económica, ya que si decide continuar en su trabajo demandará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación o reincorporación a sus labores en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes del despido injustificado, en cambio si opta por recibir una indemnización el patrón lo liquidará con el importe de los tres meses de salario, dando con esto fin a su antigüedad laboral.

Los salarios caídos o vencidos, consisten en aquellas percepciones de carácter económico que deja de recibir el trabajador desde el momento en que es despedido y que se terminan de cuantificar hasta el momento en que se cumplimente el laudo dictado por la Junta de Conciliación, el legislador estableció que los mismos se deben de pagar al obrero cuando el patrón no haya comprobado durante el litigio laboral la causa de la rescisión del contrato de trabajo que lo une con el primero.

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

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

Este precepto legal establece los cinco casos de excepción con que cuenta el empresario para evitar que el trabajador se reinstale en su trabajo, ya que al comprobar durante el juicio laboral alguno de los anteriores supuestos, se le eximirá de la obligación de reincorporar al obrero a su centro de trabajo.

Constituye sin lugar a dudas el artículo en comento, la principal restricción al principio de la estabilidad en el trabajo, toda vez que las personas que se encuadran en cualquiera de las causas señaladas, no tienen el derecho a continuar laborando en caso de sufrir un despido injustificado, sino solo tendrán como prerrogativa el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la ley laboral citada.

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
 - II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
 - III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
 - IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.
- Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución".

Con el anterior artículo se enmarcan los efectos a que da lugar la Insumisión al Arbitraje, toda vez que cuando el empresario se niega a someterse a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, terminará la relación de

trabajo que lo une con el trabajador, dando con esto fin a la continuidad de este último en su centro de trabajo.

Además, el patrón se hará acreedor a la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, la responsabilidad que resulte de acuerdo al artículo 50 de la ley laboral y al pago de salarios caídos, resultando la suma de estos, el monto total que deberá de pagar al trabajador, como consecuencia del tiempo en que este último le prestó sus servicios.

Artículo 50.- " Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Artículo 948.- " Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción II, último párrafo de esta ley".

Cuando la negativa de acatar el laudo corresponde al obrero, la consecuencia inmediata que surge es la terminación del contrato individual de trabajo, situación que es similar cuando el patrón es el que se niega a obedecer la resolución emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia que este último se hace acreedor, por tal acción, al pago de las indemnizaciones antes señaladas.

Si el laudo emitido por el tribunal laboral condena a reinstalar al trabajador, el patrón puede solicitar a la Junta que de un plazo de 30 días, para que el actor sea reincorporado a sus labores en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, apercibiéndosele para el caso de que no concurra a la diligencia respectiva, de que se dará por terminada la relación de trabajo, como lo señala el artículo 519 de la ley laboral.

4.4 RESTRICCIÓN AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO

La estabilidad en el trabajo se consigue principalmente por la continuidad que se tenga en el mismo y se interrumpe cuando se es separado de forma justificada o injustificada por la manifestación de la voluntad de alguna de las partes de la relación laboral.

Sin embargo, y aludiendo el legislador que la ley laboral vigente desde 1980 debe equilibrar las fuerzas de la producción entre el capital y el trabajo, otorgó al primero la posibilidad de decidir sobre la permanencia del trabajador en sus labores, ya que en caso de requerirlo e invocando alguno de los supuestos consignados en el artículo 49 de la ley laboral, dará por terminada la relación de trabajo, justificando lo anterior por el hecho de que existen situaciones en los que no se puede obligar al patrón a continuar una relación laboral cuando ésta deja de

cumplir con los fines para los que fue creada, por lo que, resulta necesario dar por terminada la misma y con esto no poner en peligro los intereses de la empresa.

No obstante, el daño que se causó al trabajador con el precepto legal en comento, se incluyeron dos figuras procesales con las cuales también se puede romper la estabilidad en el trabajo, siempre y cuando dentro del proceso laboral compruebe el patrón que el trabajador se encuentra dentro de uno de los supuestos que establece el mismo, siendo éstos la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo.

Con la insumisión al arbitraje, el empresario se niega a someterse al proceso laboral que entabló el trabajador, y por consiguiente a la resolución que determine la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando con esto fin al contrato individual de trabajo que lo une con éste, originalmente la fracción XXII del artículo 123 Constitucional apartado "A", le permitía ejercer este derecho en cualquier caso, pero ante la negación general de someterse al proceso laboral aún tratándose de despidos injustificados, originó que se modificara restringiéndose para los casos en que se demande el pago de indemnización o reinstalación derivado de un despido injustificado.

Sin embargo, aun y cuando el afectado demandara las prestaciones anteriores, si el patrón, durante el proceso jurisdiccional, acredita que el trabajador se halla dentro de alguna de las causales que establece el artículo 49 de la ley laboral, podrá ejercer su derecho a negarse a acudir a dirimir sus controversias ante los tribunales laborales, violando con esto el artículo 14 Constitucional que a la letra dice: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". Por lo que al ejercerse esta figura procedimental se deja en estado de

indefensión al trabajador, ya que no tiene medio legal que hacer valer para solicitar la impartición de la justicia laboral.

Aunado a lo anterior, la propia Ley Federal del Trabajo no establece el momento procesal oportuno en que se puede invocar, dejando al arbitrio del patrón ejercerlo en cualquier etapa del juicio laboral, aún y cuando la jurisprudencia ha señalado que puede ser desde la audiencia de Conciliación, por lo que de esta forma también se afectan los intereses del actor, toda vez que el tiempo que puede durar el conflicto laboral ante la Junta de Conciliación perjudica al trabajador, ya que éste deja de percibir su salario poniendo en serio peligro su subsistencia y la de su familia.

Caso similar e incluso más grave, es la figura del **no acatamiento del laudo**, ya que éste se puede hacer valer una vez terminado el proceso laboral, cuando la Junta resuelve el fondo del conflicto a través de su resolución denominada laudo, una vez que analiza los elementos que le fueron allegados por las partes en conflicto, por lo que, resulta incongruente, que si una vez que el patrón se sometió al arbitraje y con esto se agotó el juicio laboral respectivo, éste se niegue a cumplir con lo resuelto, por lo que, con esto el trabajador no tiene ninguna garantía al demandar el pago de sus derechos, si al final no será cumplida cabalmente la sentencia que se dicte en el mismo.

El efecto que tiene el negarse a cumplir con lo que establece el laudo, es la terminación de la relación laboral y por consiguiente, del contrato individual de trabajo, teniendo como consecuencia el pago de las indemnizaciones que establece para tal efecto los artículos 50 y 947 de la ley laboral, y que se aplica de manera similar que para el caso de la negativa a someterse al arbitraje.

También esta figura procesal carece de reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien es cierto que la Constitución Mexicana la establece en

la multicitada fracción XXII del artículo 123 apartado "A" y la propia ley laboral la señala someramente, también lo es que no señala el término con que cuentan las partes para hacerla valer una vez que han sido notificadas del mismo, por lo que podría considerarse que puede ser en cualquier tiempo, situación que es contraria a la ley, ya que se estaría violando el principio de seguridad jurídica.

El no acatamiento al laudo, por ende, genera que la impartición de justicia laboral se deje a la libre voluntad de las partes su cumplimiento, porque son ellas quienes finalmente deciden si la resolución tomada por el tribunal laboral les es conveniente o no a sus intereses, y con esto resolverán si se someten a la misma, dejando a la sentencia laboral como una simple opción para resolver el conflicto laboral y no como una verdadera solución al problema laboral que debe cumplirse por ser un acto de autoridad jurisdiccional.

Por lo anterior, las figuras procesales antes mencionadas, se constituyen como los medio idóneos con que cuenta el empresario para romper con el principio de la estabilidad en el empleo de los trabajadores que se encuentran dentro de los supuestos del artículo 49 de la ley laboral.

4.5 PROPUESTAS PARA QUE SE DE UNA VERDADERA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Una vez analizados los problemas que afronta el trabajador para poder tener una continuidad en su trabajo, es necesario señalar las posibles soluciones a las mismas, con el fin de garantizarle su estabilidad.

La primera propuesta y la más importante es la reforma a la fracción XXI del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política Mexicana, suprimiendo la figura procesal del **no acatamiento del laudo**, ya que si de verdad se le quiere invertir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el carácter de tribunales

jurisdiccionales, en donde sus resoluciones tengan el carácter impositivo, las resoluciones que éstas emitan deben de ser cumplidas por las partes, sin dejar al arbitrio de las mismas su acatamiento o no, y más si las partes decidieron desde un principio acudir a la Junta a dirimir sus controversias y agotaron las etapas procesales correspondientes, resulta ilógico el querer desconocer el resultado de la misma.

Por lo antes expuesto, la fracción XXI del citado artículo constitucional deberá quedar de la siguiente manera:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, y estando su situación encuadrada dentro de los supuestos que señala la ley reglamentaria de este artículo constitucional, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

La segunda solución es la reforma a la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

El nuevo artículo 49 de la Ley Laboral quedaría de la siguiente forma:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está

en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, podrá reubicar al trabajador a solicitud de éste, en otra área dentro de la empresa o establecimiento, siempre y cuando se trate de actividades similares en razón del puesto que éste desempeña.

II. En los casos de trabajadores de confianza, salvo que a elección de trabajador y si la Junta estima pertinente, se podrá reubicar al trabajador dentro del centro de labores en otra área o dependencia en donde pueda llevar a cabo el desempeño de sus actividades, siempre y cuando exista esta posibilidad.

III. En el servicio doméstico; y

IV. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Se suprime la fracción primera otorgando a los trabajadores con una antigüedad menor a un año una estabilidad en el empleo, ya que sería dentro del proceso jurisdiccional cuando el patrón comprobará las causas por las cuales quiere rescindir el contrato individual de trabajo que lo une con el trabajador y sería la Junta quien en última instancia decidiría sobre el futuro de éste.

Respecto a los trabajadores que tienen contacto directo y permanente con el patrón por razón de las actividades que desempeñan y los trabajadores de confianza, a ellos se les concedería la oportunidad de someterse al arbitraje y definir dentro del proceso laboral su situación contractual, ya que sería la Junta de Conciliación la que resolvería con los elementos que le sean allegados por las partes, sobre si es conveniente o no que el trabajador continúe laborando en su centro de trabajo o bien si cabría la posibilidad de hacerlo en otra área dentro de la misma empresa.

Por lo anterior, la insumisión al arbitraje de manera formal procedería sólo para los trabajadores domésticos y los eventuales.

Por lo que se refiere a la figura procesal de la Insumisión al Arbitraje, ésta deberá ubicarse en un capítulo especial en donde contenga los siguientes artículos:

Artículo 712: "La insumisión al arbitraje solo procederá de forma directa, para los casos consignados en el artículo 49 de esta ley en sus fracciones III y IV, quedando a criterio de la Junta de Conciliación y a elección del trabajador su aplicación en las fracciones I y II, obligando al patrón para el caso de ejercerla al pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 50 y 162 fracción III de la ley en comento.

Artículo 713: "El patrono podrá ejercer su derecho a no someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación, en la etapa de Demanda y Excepciones, momento en el que se obligará al pago de las indemnizaciones que señalan los artículos 50 y 162 fracción III de esta ley, quedando apercibido que en caso de no invocarlo en esta etapa procesal, se entenderá su conformidad a someterse al arbitraje y con ello a las consecuencias que de esta se deriven"

Artículo 714: "Una vez planteado la insumisión al arbitraje, la Junta abrirá un Incidente que se resolverá en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo".

Por su parte el artículo 947 de la ley laboral quedará de la siguiente forma:

"Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo,

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario,

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

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

Por lo que hace a la figura del no acatamiento del laudo desaparecería tanto de la fracción XXI artículo 123 apartado "A" de la Constitución, como del artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior con el fin de respetar el carácter imperativo de los tribunales laborales, sin dejar con ésto al arbitrio de las partes sobre su cumplimiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La garantía social de la estabilidad en el empleo tuvo como fin, al ser creada por el Constituyente de 1917, el garantizar el porvenir del trabajador mexicano, no sólo en cuanto a conservar su empleo, sino también ver por su futuro económico y familiar, preparándolo para afrontar la vejez de una manera digna y decorosa.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron instituidas como tribunales laborales, en donde las partes en conflicto acuden a dirimir sus controversias, excluyendo con esto al poder judicial ordinario, ya que fueron creadas como órganos de jurisdicción especializada.

TERCERA.- El proceso jurisdiccional laboral reúne varias etapas en una sola audiencia a la que se le conoce como: Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la que concluye con la resolución denominada Laudo, que tiene el carácter vinculativo para las partes, es decir, se puede hacer cumplir a través de los medios de ejecución establecidos en la Ley Laboral para tal efecto.

CUARTA.- Sin embargo, y contraviniendo el carácter materialmente jurisdiccional de las Juntas, el legislador creó las figuras laborales de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del Laudo, mismas que lejos de encontrarse debidamente reguladas en la ley laboral han ocasionado desde su inclusión una incertidumbre en las partes en conflicto, para el efecto de ver el momento procesal oportuno en que pueden invocarse.

QUINTA.- Con la insumisión al arbitraje, el sector empresarial logró que cierta clase trabajadora, principalmente la consignada en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, viera limitada su garantía de estabilidad en el empleo, toda vez que a ellos se les niega la posibilidad de poder continuar en el desempeño de

sus actividades laborales, en caso de demandar una reinstalación por ser objeto de un despido injustificado, teniendo sólo el derecho a una liquidación por el tiempo en que prestaron sus servicios al patrón.

SEXTA.- No obstante el perjuicio causado al sector obrero de nuestro país, al legislador se le olvidó regular debidamente los tiempos procesales en los que puede hacerse valer dicha figura laboral, dejando al arbitrio de las partes el poder invocarlo en cualquier etapa del procedimiento laboral, aun en la etapa resolutive.

SEPTIMA.- La figura del no acatamiento al Laudo es de consecuencias similares a la anterior e incluso más polémica, ya que la impartición de la justicia laboral se deja a la libre voluntad de las partes el decidir sobre su cumplimiento o no, ya que finalmente serán ellas quienes determinen si dicha resolución emitida por la Junta de Conciliación conviene a sus intereses para el efecto de acatarla.

OCTAVA.- Es necesario, por lo anterior, regular de una manera clara y objetiva la figura de la insumisión al arbitraje, ya que si bien lo ideal para la clase obrera sería su desaparición, también lo es que con ello se afectaría al sector empresarial, toda vez que al obligar al patrón a cumplir con una ejecución forzosa se estaría contrariando la esencia de la obligación de hacer intuitu personae.

NOVENA.- No debe dejarse a la voluntad de las partes el acatamiento del Laudo Laboral, porque sería lo mismo que dejar la impartición de la justicia en manos de quienes acuden a las autoridades competentes en busca de ella.

DÉCIMA.- Las reformas que se proponen deben no sólo incluir a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 apartado "A" constitucional, sino también a la misma Constitución Política, que es de donde emanan dichas figuras procedimentales en comento, mismas que desde su surgimiento han sido causantes de diversas polémicas.

DECIMA PRIMERA.- La insumisión al arbitraje debe hacerse valer solamente en la etapa de Demanda y Excepciones, momento en que el patrón se obligará a pagar las indemnizaciones a que se refiere los artículos 50 y 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose en el supuesto que no lo haga valer en esta etapa procesal que se somete al arbitraje y a las consecuencias de éste.

DECIMA SEGUNDA.- Una vez planteada la insumisión al arbitraje, deberá abrirse un incidente que se resolverá en términos de lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Laboral

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1992.
- 2.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Sista. México 1994.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985.
- 4.- CANANELLAS DE TORRES, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I. Parte General. Editorial Bibliográfica Ormeba. Buenos Aires Argentina 1963.
- 5.- CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Editorial Siglo Veintiuno. México 1995.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México 1991.
- 7.- CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México 1998.
- 8.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México 1997.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 1997.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa. México 1994.

- 11.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Editorial Porrúa. México 1993.
- 12.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Editorial Harla. México 1990.
- 13.- GUERRERO, Euqueiro. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Novena Edición. Editorial Porrúa, México 1996.
- 14.- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas. México 1987.
- 15.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983.
- 16.- OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Séptima Edición. Editorial Harla. México 1995.
- 17.- PINA, Rafael y PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México 1994.
- 18.- PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México 1966.
- 19.- ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Puebla, Pue. México 1945.
- 20.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Editorial Porrúa. México 1992.

21.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Trillas. México 1989.

22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1980.

23.- VICTOR RUSSOMANO, Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Editorial UNAM. México 1980.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octava Edición. Mc Graw Hill. México 2002.

2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 80ª Edición. Editorial Porrúa. México 2001.

3.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1995. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. IUS 7. IX-97.

4.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 9.

5.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 2000.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tercera Edición. Editorial Dris-Kill. Argentina 1968.

2.- Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México 1992.

V: b
Mi-18