

321909



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

ESCUELA DE DERECHO

CLAVE DE INCORPORACIÓN 3219

**LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y
EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
ADRIANA ESPINO ARROYO

ASESOR
LIC. ALBERTO ESQUILO DÍAZ LUQUE



MÉXICO, D.F.

2005

m347391



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Adriana Echeverría

FECHA: 29 - agosto - 2005

FIRMA: Adriana Echeverría

A mi Ma: Gracias por todas tus palabras y consejos pero sobre todo por cada abrazo y cada beso.

A mis Tíos: Gracias por su cariño y apoyo a lo largo de mi vida, los quiero mucho.

Tío Enrique: Gracias, por además de todo enseñarme a tener amor y compromiso por esta gran profesión.

A mis amigos: por estar siempre conmigo en los buenos y malos momentos.

A la memoria de mis abuelos con todo mi amor por ser ese gran pilar en mi vida.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

MARCO HISTORICO

- 1.1 Texto original del artículo 123
- 1.2 Reformas al artículo 123
- 1.3 Ley Federal del Trabajo 1931
- 1.4 Ley federal del Trabajo 1970
- 1.5 Ley Federal del Trabajo 1980.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

- 2.1 El Contrato de Trabajo
- 2.2 La Relación de Trabajo
- 2.3 Elementos de la Relación de Trabajo
 - 2.3.1 Subordinación
 - 2.3.2 Salario
 - 2.3.3 Trabajador
 - 2.3.3.1 Trabajadores Eventuales
 - 2.3.3.2 Trabajador de Confianza
 - 2.3.4 Patrón
- 2.4 Duración de la Relación de Trabajo
 - 2.4.1 Por Obra Determinada
 - 2.4.2 Por Tiempo Determinado

CAPITULO III

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

- 3.1 Rescisión
 - 3.1.1 Rescisión de la Relación Laboral
- 3.2 Terminación de la Relación de Trabajo
- 3.3 Arbitraje
 - 3.3.1 Arbitraje en Materia Laboral
- 3.4 Facultad Jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL

- 4.1 Procedimiento

4.2 Audiencia Conciliación, Demanda, Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

4.2.1 Etapa de Conciliación

4.2.2 Etapa de Demanda

4.2.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

4.3. Desahogo de pruebas y Alegatos

4.3.1 La Prueba Confesional

4.3.2 De las Documentales

4.3.3 Testimonial

4.3.4 De la Pericial

4.3.5 La Inspección

4.3.6 De la Presuncional

4.3.7 De la Instrumental

4.4 Cierre de la Instrucción

4.5 Laudo

CAPITULO V

LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

5.1 Definición de Estabilidad en el Empleo

5.1.1 Estabilidad Relativa y Estabilidad Absoluta

5.2 Análisis de los artículos 9, 48, 49, 50, 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo

5.2.1 Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo

5.2.2 Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo

5.2.3 Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo

5.2.4 Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo

5.2.5 artículo 947 y 950 de la Ley Federal del Trabajo

5.3 Insumisión al Arbitraje

5.4 No acatamiento al laudo

5.5 Jurisprudencia

5.6 Propuesta

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

La problemática del no acatamiento al laudo y la insumisión al arbitraje. Tiene diferentes vertientes que a nuestro juicio vale la pena analizar. Empezando y la principal porque atenta contra la estabilidad en el empleo, que contempla nuestra constitución de 1917 y que los constituyentes tuvieron la intención de proteger.

Por otro lado aunque la ley faculta al patrón en su artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo a interponer, ya sea el no acatamiento al laudo o la insumisión al arbitraje, también es cierto que marca sus propios límites, sin embargo en la práctica, nos encontramos en ocasiones en que el patrón no demuestra que se encuentre dentro de los supuestos y aun así la Junta de por terminada la relación de trabajo.

Igualmente en la práctica aunque la ley es clara y determina que cuando se trate de un despido injustificado, el patrón no podrá oponer ninguna de las dos figuras, volviendo a la práctica, si lo hace.

Otro problema lo constituye que la ley no marca el momento procesal oportuno para hacer valer la insumisión al arbitraje y deja en estado de indefensión a las partes y respecto al no acatamiento al laudo resulta injusto a todas luces ya que después del desarrollo de un proceso que el trabajador se ve obligado a llevar a cabo y que mínimo se desarrolla en un año, se le diga al trabajador que por decisión unilateral del patrón no regresa a trabajar, dejándolo en total estado de indefensión puesto que se queda sin su trabajo aún cuando le sea pagada su indemnización y el pago de salarios caídos, el patrón no paga el daño económico y moral provocado al trabajador amén de que en donde queda el poder jurisdiccional de la Junta para hacer efectivos y que se cumplimenten sus laudos.

El presente trabajo se desarrollo en cinco capitulos que a continuación nos permitiremos describir en forma breve:

El primero de ellos contiene el marco histórico donde se analiza el nacimiento del artículo 123 constitucional, su evolución y reformas, así como el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo, y su evoluciona en forma particular al tema que nos ocupa y por lo tanto a las reformas procesales.

El segundo contiene todos los conceptos fundamentales para ir entendiendo y comprendiendo el estudio del presente trabajo.

El capitulo tercero habia de la forma de terminación de la relación de trabajo y del arbitraje.

En el capitulo cuarto hablamos del procedimiento ordinario laboral, de forma breve, cual es su desarrollo, las pruebas y como llegamos a la elaboración del laudo que será la sentencia que tendrán que cumplir las partes.

Por ultimo en nuestro capitulo quinta hablamos propiamente del no acatamiento al laudo y de la insumisión como las figuras que atentan contra la estabilidad en el empleo, dando una pequeña propuesta.

Los métodos que se emplearon en el presente trabajo fue el deductivo, el método histórico que nos sirvió para analizar los antecedentes y el juridico con el cual analizamos los preceptos jurídicos vigentes y la problemática a las figuras estudiadas.

La técnica de investigación que empleamos fue la documental, puesto que intentamos comprobar la hipótesis haciendo un análisis de lo establecido en la constitución, en la ley Federal del Trabajo, la doctrina y la jurisprudencia, así como lo que nos enseña la practica.

CAPITULO PRIMERO

MARCO HISTORICO

Es importante dar una pequeña introducción de cómo nace el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al triunfo de la Revolución Mexicana Don Venustiano Carranza convoca a un Congreso Constituyente, para el primero de diciembre de 1916.

Los Constituyentes establecen por primera vez en el mundo los derechos de los trabajadores y los tribunales encargados del derecho del trabajo.

En el proyecto de Constitución se consignaban dos reformas, en materia de trabajo, la primera respecto al artículo 72 fracción XX, que facultaba al Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo y otra en el artículo 5° señalaba:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los jurados y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o voto religioso. La ley, en consecuencia no reconocerá órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

El artículo 123 tiene origen en la discusión del artículo 5° Constitucional; este artículo consagra la libertad del trabajo, como una garantía individual

Entre las discusiones y las propuestas de los diferentes diputados participantes para la elaboración del artículo 5°, surgen diferentes propuestas que mencionaré para dar una visión general del nacimiento de nuestro artículo 123; los diputados captaron el sentido social de la Revolución Mexicana, que llevaba como aspiración el de dar satisfacción y justicia a la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubieran reconocido los derechos de los trabajadores, como factores de la producción.

El diputado Manjares propone el establecimiento de un capítulo especial sobre trabajo, en la Constitución.

El diputado Héctor Victoria, manifiesta su inconformidad con el artículo 5° en la forma en que lo presenta la Comisión, diciendo que lo único que cabe en dicho artículo es señalar las bases fundamentales sobre las que se deberá legislar; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera.

Carlos L. Gracidas, cuando es su turno en la tribuna lanza una pregunta "¿y que es revolución social?" Una de las personas que allí asistían contestó que tu hagas participe de tus utilidades a tus

trabajadores.... "1, el diputado continuo con su exposición diciendo que la justa retribución, es aquella que se basa en los beneficios que se obtengan del capital. Es decir habla por primera vez del reparto de utilidades.

El proyecto fue presentado en sesión del 23 de enero de 1917, fue aprobado por 163 votos.

1.1 TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

TITULO VI

"DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL"

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo el contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y los menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

¹ TRUEBA Urbina, Alberto. *El Nuevo Artículo 123*. Ed. Porrúa. 1962. P.53.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancía ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, abonará como salario el tiempo excedente en un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrá cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la

comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio de los trabajadores, dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, en caso de guerra, cuando aquéllos

pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en su límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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 negara 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 las responsabilidades que le resulte del conflicto. 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 ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sean en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de los dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro, en los casos de concurso o quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales,

bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se exprese en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario por concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento de contrato o despido de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sumarios.

XXIX.- Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esa índole para influir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas

baratas e higiénicas destinadas para que sean adquiridas en propiedad por los trabajadores en los plazos determinados.

Transitorios:

Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo, hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

1.2 REFORMAS AL ARTÍCULO 123

A continuación mencionaremos las reformas que ha habido al artículo 123, pero sólo respecto del tema que nos interesa, es decir, por lo que hace a la insumisión al arbitraje, no acatamiento al laudo y sobre el procedimiento.

Respecto de la introducción la reforma fue dándose de la siguiente manera.

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, sobre todo contrato de trabajo"

"El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- a.-Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:" reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960.

De las anteriores reformas podemos establecer que sólo dejan al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo y eso se da, ya que existían conflictos que por su competencia, podían dirimirse en dos o más estados, y éstas a su vez contravenirse.

La fracción XXI fue reformada de la siguiente forma:

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. Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962.

En esta reforma solo encontramos: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", refiriéndose la siguiente fracción solo por lo que hace a los malos tratos del patrón o de sus hijos o familiares en contra del trabajador o su familia.

La fracción XXII fue reformada y queda de la siguiente manera:

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 no podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, 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. Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962.

Aquí nace el derecho que tiene el patrón para eximirse de dar cumplimiento al contrato de trabajo, a través de la indemnización, pero por primera vez se habla de este derecho; estipulando los casos que en la misma ley se prevea.

El 18 de noviembre de 1942 se publica en el diario Oficial de la Federación la adición en cuanto a la fracción XXXI:

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

Esta fracción es de suma importancia ya que nace la competencia en materia Federal y empieza a enumerar las diversas ramas que están contempladas en ella, empresas administradas por el Gobierno, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal.

Posteriormente esta fracción fue modificada y quedo de la siguiente forma:

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva. Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962.

En esta reforma, nos percatamos que la modificación que sufre es únicamente, en cuanto a la adición de la industria de la minería por lo que hace a la explotación, el beneficio y la fundición de los mismos, la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los

productos laminados de los mismos, amplía a los hidrocarburos, cemento, para que también sea competente la Autoridad Federal.

El maestro Trueba Urbina nos dice que:

Los principios rígidos de la Constitución social, establecidos en el primitivo artículo 123 (fracciones VI, IX y XXII) como complementarios de la Constitución Política, pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implica necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social. En efecto, el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas era irrestricto y la fijación del quantum quedaba al libre juego de la lucha de clases, con intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje; la reforma lo limita grandemente al imponerle a la Comisión Nacional la obligación de tomar en consideración para fijar el porcentaje de utilidades, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el "interés razonable y alentador" que debe percibir el capital, como dice el Señor Presidente en el considerando Quinto de su iniciativa y la necesaria reinversión de capitales. Otras limitaciones se derivan de la facultad que otorga a la ley secundaria de exceptuar de la obligación de repartir utilidades, a las industrias de nueva creación, a los trabajos de exploración y a otras actividades. La estabilidad obrera era absoluta, conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente.²

Concordamos plenamente con el pensamiento del maestro Trueba Urbina sobre todo con lo que respecta a la estabilidad, como se menciona en el momento de transcribir la reforma a la fracción XXII, se le da al patrón la oportunidad de eximirse al cumplimiento del contrato de trabajo; por lo que atenta contra la estabilidad en el empleo.

² TRUEBA Urbina Alberto, *Op. Cit.* P. 184

1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Antes de entrar al estudio de la ley de 1931, considero necesario hacer un pequeño resumen de cómo nacen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que nacen por la necesidad práctica ya que existían numerosos conflictos de trabajo que afectaban directamente la economía nacional, y no podían ser resueltos por Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

La Secretaría de Industria giró una circular el 28 de abril de 1926, diciendo que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927, gira una nueva circular en la que establece que el artículo 27 de la Constitución en donde declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera. El 18 del mismo mes gira una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato de ley nacional, y con objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

El Poder Ejecutivo expide el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de ellas.

El poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original "la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el

Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma, así se abre el camino para la expedición de la Ley Federal del Trabajo, que como su nombre lo indica tendrá validez en toda la República Mexicana.

Con Emilio Portes Gil como Presidente del país envía a las Cámaras de la Unión el Proyecto de la Ley del Trabajo y del Seguro Obrero.

El 15 de noviembre se presenta un proyecto de Código Federal del Trabajo ante una Convención Obrero –Patronal con el fin de estudiarlo y comentarlo.

Uno de los aspectos interesantes de dicho código es el referido a los organismos encargados de su aplicación, que eran:

Comités Mixtos de empresa; las Juntas Locales Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; la Corte del Trabajo, y el Consejo Nacional del trabajo.

Los Consejos Mixtos de Empresa aprobarían en aquellas de veinte o más trabajadores permanentes se integrarían por 3 representantes obreros y 3 de sus patrones, aumentando según el número de asalariados permanentes hasta llegar a seis de cada una de las partes. Y se encargaban de la adopción de los métodos de trabajo y de someter a las Juntas de Conciliación las diferencias y ver el cumplimiento de las resoluciones arbitrales.

Las Juntas Municipales Locales de Conciliación se integraban por el Presidente Municipal un representante del trabajo y otro del capital.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se encargaban de las diferencias en empresa de concesión federal o porque estuviesen en territorio federal; creándose diez de ellas en toda la República.

Este Código establecía el arbitraje obligatorio, y fue el aspecto mas debatido, en la sesión a la que asistieron todas las organizaciones existentes. Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, (CONCANACO); Cámara Americana de Comercio, (CAMACO); Confederación de Cámaras Industriales, (CONCAMIN); Asociación de Banqueros de México (ABM); Confederación Patronal de la República Mexicana, (COPARMEX).

Al final de la sesión se nombró a una Comisión mixta de obreros y patronos que deberían formular el proyecto definitivo de código de Trabajo y enviarlo a las cámaras de legisladores; esta comisión finalizo en el mes de mayo de 1929.

A pesar de una rápida aprobación por parte de la Cámara de Diputados de las modificaciones a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, dicho proyecto no se logró.

El 29 de enero de 1931, El presidente Ortiz Rubio convocó a una reunión de su gabinete para discutir otro proyecto de Ley Federal del Trabajo. Este proyecto estuvo bajo la dirección del Secretario de industria, Comercio y Trabajo.

En la primera reunión del gabinete, Aarón Sáenz, Secretario de la Industria Comercio y Trabajo, resumía lo siguiente "La situación que diariamente se nos presenta es muy difícil de resolverse; la mayor parte

de la legislación vigente es incompleta, confusa en muchos de sus aspectos, y muy bien hecha a base de precedentes que han sido movidos y cambiados de acuerdo a las circunstancias de los problemas que se han venido presentando, y la mayoría de los casos obedecen a circunstancias de momento y las personas que han tenido a su cargo la decisión de estas cuestiones”³

Una vez más únicamente contemplaremos los puntos que nos interesan para el presente trabajo, que será lo relativo a la estabilidad en el empleo, así como a la parte procesal de la ley.

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, desde el texto original del artículo 123 constitucional que introduce dicho principio, la reglamentación en la ley de 1931 asegura a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere la seguridad económica; adquiere derechos escalafonarios y goza de las prestaciones que derivan de la seguridad y permanencia en el trabajo y su antigüedad, como la jubilación y otras prestaciones.

La Ley Federal del Trabajo, regula las normas relativas a la duración del contrato de trabajo; que podría ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada; por lo cual la duración del contrato no quedara a elección del patrón, sin embargo, el trabajador si podrá darlo por terminado en cualquier momento, y esto atento a la garantía individual que consagra el artículo 5° constitucional, ya que como lo mencionamos en el principio del presente capítulo dice que nadie puede ser obligado a prestar un servicio personal sin su pleno consentimiento.

En el artículo 121 se estableció que el patrón podría rescindir la relación de trabajo, y despedir al trabajador sin responsabilidad, siempre y cuando el trabajador hubiera tenido una falta de probidad o un incumplimiento grave de sus obligaciones. En dichas circunstancias el patrón deberá de probarlas en juicio, si no tendremos como resultado el de un despido injustificado y el patrón deberá cumplir con la relación de trabajo; es decir, reinstalar al trabajador o pagar la indemnización por 3 meses de salario, de acuerdo a como lo hubiese elegido el trabajador; por lo que se refiere a los salarios vencidos se deberán pagar desde el momento en que el trabajador fuese separado hasta que se diera cumplimiento al laudo.

Lo anterior obedece a un principio de justicia social, ya que se intenta reintegrar al trabajador por un lado a su empleo, y la fuente de sus ingresos y su estabilidad social, económica, y familiar, y por el otro retribuir de forma exclusivamente económica lo que dejó de percibir por culpa del patrón.

La concepción del pago de salarios vencidos no es, sino el pago de los daños y perjuicios como consecuencia del despido, el que es equiparable en otras materias.

La naturaleza jurídica de las Juntas, es la de Tribunales jurisdiccionales de conciencia y de carácter jurídico administrativo, además de ser autónomas, no dependen de ningún poder.

El Derecho procesal del trabajo, reconoce como fuente los principios del artículo 123 constitucional pero estos fueron desarrollados en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

LOS PROCEDIMIENTOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En esta ley se destina el Título Noveno a los procedimientos de las Juntas.

En la iniciativa de Ley que contenía el artículo 532, donde se establecía que tanto los patronos como los trabajadores están obligados a comparecer ante las Juntas y a acatar los laudos que éstas dicten. Siempre y cuando, los conflictos que se resuelvan hayan surgido sobre la interpretación o aplicación de la Ley, o sobre la rescisión, cumplimiento, interpretación de un contrato de trabajo ya existente.

El artículo 533, establecía que solo podrán negarse los patronos o los trabajadores a someter un conflicto al arbitraje de las Juntas o a acatar el laudo que éstas dicten, cuando surja áquel, con motivo del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

En el artículo 601, se establecía la posibilidad legal de que el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, determinando que en ese caso se dará por terminado el contrato de trabajo; condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y fijará la responsabilidad que le resulte al patrón del conflicto. Esta disposición se conserva en la ley de 1970 y de 1980 aunqu modificada, como más adelante mencionaremos.

A continuación nos referiremos exclusivamente a los procedimientos, que tienen por objeto dirimir las contiendas, tanto de carácter jurídico, como de carácter económico, colectivo o individual, y que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El título noveno, establece en su capítulo I las reglas generales aplicables a todos los procedimientos (notificaciones, exhortos, términos procesales, personalidad de las partes, incidentes, acumulaciones y caducidad); en el capítulo II lo relativo a las recusaciones; en el capítulo III, los procedimientos específicos para ventilar los conflictos entre el capital y el trabajo; en el IV al que debe sujetarse el trámite de lo que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en el V a las providencias precautorias; en el VI lo que atañe a las tercerías; y en el VII a los conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial, no pueden resolverse en los términos establecidos en el capítulo IV; en el capítulo VIII lo relativo a la ejecución de los laudos.

Como se puede observar de la descripción de los capítulos la ley prevenía tres tipos de procedimientos; uno conciliatorio, propio de las Juntas de Conciliación Municipales o Federales, el otro general para todos los conflictos de cualquier orden colectivo o individual, jurídico o de cualquier otra índole; y uno específico para conflictos colectivos económicos.

En esta ley impone la modalidad en el periodo de conciliación, teniendo la obligación las partes de comparecer personalmente y sin hacerse acompañar por asesores.

El procedimiento lo hacen consistir los artículos 503, 504, 506, 507, 508 y 509 en la celebración de una audiencia. En las Juntas, procederá a avenir a los interesados en los términos del artículo 312, mismo que describe el acto de conciliación. Si las partes llegaran en esta etapa a un arreglo, éste será sancionado por la junta y el presidente estará a cargo de la ejecución correspondiente. En caso contrario, y cuando las

partes no llegasen a un acuerdo, la Junta citará a las partes dentro del tercer día para que formulen su demanda, opongan excepciones y rindan las pruebas, las que servirán a la Junta para formular su proposición, la que deberá ser aceptada dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si ésta no fuese aceptada, la junta remitirá el expediente a la de conciliación y arbitraje.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a que se refiere el capítulo IV, lo estructura en tres audiencias; una con fines conciliatorios y que se lleve de acuerdo a la misma forma que la señalada para las Juntas de Conciliación; otra destinada a exponer la reclamación y dar oportunidad al demandado para su contestación , y la siguiente, para el ofrecimiento y admisión de pruebas .

El sistema que sigue la ley en cuanto a la regulación del procedimiento describe los pasos a partir de la presentación de la demanda, incluye los actos que debe llevar a cabo el órgano jurisdiccional y la oportunidad para realizarlos.

También establece que si el actor no comparece o se encuentra mal representado, la Junta dará por reproducida la demanda inicial, y si es el demandado el que no lo hace, señalará día y hora para una audiencia de demanda y excepciones, apercibiendo al demandado por tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si no comparece a la misma.

Establece así mismo, que el demandado en su contestación deberá referirse a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos.

En caso de que las partes estuvieran de acuerdo con los hechos, el asunto se reducirá a un punto de derecho y la junta dictará de inmediato su resolución.

Como observamos de los párrafos anteriores lo fundamental en el procedimiento no ha cambiado en su fondo, aunque si de forma, ya que si bien la conciliación sigue existiendo, ahora se encuentra regulada en la misma audiencia de ley como más adelante lo podremos ver, igual que la de contestación y la de pruebas que hoy en día por economía procesal, se señala en una misma.

Por lo que se refiere a los procesos de ejecución, la primera posibilidad es de que con la intervención de la Junta, las partes se pongan de acuerdo para su cumplimiento. La segunda, es que al llevarse a cabo el secuestro de bienes, la elección de los mismos, será hecha por el ejecutor, refiriendo los más realizables y teniendo en cuenta lo que expongan las partes; la tercera cuando se practique un embargo y los terceros no fueron oídos por la junta, esta ejecución se suspenderá y se fijará una fianza; y por último, es que los bienes embargados se pondrán bajo la responsabilidad de la parte a cuyo favor se pronunció el laudo.

1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Es importante mencionar que el derecho del trabajo es una unidad indisoluble, ya que sus principios e instituciones tienden a la misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Por razones técnicas este proyecto se divide en siete partes:

A).- Principios e ideas generales.

B)- Se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores, y la reglamentación especial, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales.

C)- Trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga.

D)-Habla de los riesgos de trabajo.

E).- Prescripción de las acciones de trabajo.

F).- Se ocupa de las autoridades en materia de trabajo.

G).- Comprende el derecho procesal; y por último;

H).-Los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables.

Vamos hablar nuevamente de las reformas que nos interesan para el estudio de este trabajo. Pero antes me gustaría transcribir el pensamiento que se dio en la exposición de motivos de la ley de 1970 "la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917, en el artículo 123 Constitucional, con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que no

es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”⁴

Como podemos ver de la transcripción, el derecho del trabajo es un derecho meramente social.

Ahora si empezaremos nuevamente por hablar de la Estabilidad de los Trabajadores en sus empleos: el derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la ley Federal del Trabajo, derivada de la reforma al artículo 123 del año de 1962; únicamente da origen a que sustente criterios distintos en la interpretación de las normas de trabajo; a fin de evitar este inconveniente.

Derecho Procesal del Trabajo.- Como dijimos anteriormente la finalidad del derecho del trabajo, es la realización de la justicia social, es decir, el derecho procesal del trabajo es la norma que tiende a dar efectividad al derecho sustantivo cuando es violado por alguno de los factores de la producción.

En el artículo 685.- introducen la observación derivada de la actividad procesal de las juntas, ya sean federales o locales; reafirma el principio de que no exige formalidad alguna.

En el artículo 687, habla de las notificaciones, pero viendo en la práctica la dificultad para realizar algunas veces éstas, se agrega que cuando haya desaparecido la persona o la demandada o se desconozca su domicilio, la notificación podrá hacerse en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios.

⁴ *Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970* P.14

En el artículo 698 que habla de las diligencias, atribuye la facultad a los Presidentes y no a las Juntas, la diligencia de los exhortos.

De acuerdo al artículo 719 se autorizó a las partes para otorgar poder ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de evitar los gastos que supone el poder notarial.

El propósito de la reforma del artículo 713, fue la de resolver las dificultades que suscitan la votación de las resoluciones.

En el artículo 725 precisó la norma contenida en la legislación vigente en materia de incidentes: deben resolverse conjuntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deberán resolverse previamente, o que se promuevan después de dictado el laudo,

Los artículos 726 y 727, se ocuparon del problema del desistimiento tácito de la acción, en la que señala los casos que por ningún motivo podrá operar; y con relación a este artículo se modifica el 479 en cuanto a que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses, y no por tres meses como se regulaba.

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.-El procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán valoradas posteriormente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- El procedimiento ante las Juntas de

Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita, dentro de los lineamientos que anteceden al proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero, al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso. El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Aquí podemos ver que las principales etapas del procedimiento, se realizan en una sola audiencia.

Los restantes artículos del capítulo contienen las normas para la decisión del negocio, a fin de hacer efectivo en lo posible el principio procesal de inmediatez.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.- Todos Los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya solución es particularmente urgente, ya sea por menor cuantía, por que las causas que lo generan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. El procedimiento se realizará aquí si en una sola audiencia en su etapa de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y resolución, por lo que aquí ya aparece como una audiencia la cual deberá ser indivisible, y la junta deberá dictar su resolución.

Como podemos ver los cambios fundamentales que se introducen a esta ley atienden sobre todo, a la mejoría relativa de las condiciones de trabajo.

1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

Esta ley entra en vigor el 1 de mayo de 1980 y es publicada el 04 de enero del mismo año en el Diario Oficial de la Federación.

En la exposición de motivos, que se llevo a cabo el 21 de diciembre de 1979, en la Cámara de Diputados, se presenta la propuesta para modificar los títulos catorce, quince, y dieciséis, adicionar el artículo 47 y derogar los artículos: 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 470 y 471 de La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La justificación a la reforma fue:

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. <las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la producción requerirán solucionarse; esto, con una población geoméricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia...⁵

En este proyecto se intenta ofrecer más claridad en el proceso; con mejor técnica jurídica, incluyéndose el apartado en el título catorce que se refiere exclusivamente a normas de derecho procesal con un sentimiento totalmente social, así como normas que tienden a la realización de una justicia social más eficaz y expedita en la resolución de las pruebas.

De nueva cuenta nos abocaremos sólo al estudio de las reformas por lo que toca a nuestro trabajo.

En el Capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje.

En el artículo 712 establece que la sola presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción; se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas.

Aun cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial, ya que si las Juntas son Tribunales de Conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función debe ser desarrollar con la participación de los interesados, especialmente tomando en cuenta en que en la conciliación, es la

⁵ *Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980*. Cámara de Diputados 21 de diciembre de 1979 P. 19

superación voluntaria de las diferencias entre aquéllos, constituyen parte esencial de sus atribuciones.

En el artículo 721, ordena que todas las actuaciones serán, autorizadas por el Secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y agrega que lo actuado por ser de naturaleza claramente oral que predominan en el proceso, no excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar unidad y certeza a todos los actos procedimentales.

Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares para emplear medios de apremio, estrictamente enumerados en la ley. Con esta atribución, se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento, que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo, sin que ello implique la imposición de una doble sanción, por la comisión del mismo acto.

En el capítulo VI habla de los términos procesales; se establece que cuando para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no se encuentre fijado un término, éste será de tres días hábiles.

En el artículo 736 indica la forma en que deberán computarse los términos; faculta a las juntas a ampliar los términos de acuerdo a su criterio, para que corra en contra de personas que se encuentren fuera del lugar de residencia de aquéllas, esta ampliación puede ser desde tres hasta doce días. También se determina que cuando transcurran los plazos fijados a las partes para realizar un acto procesal, sin que éstas lo hubieren efectuado; operará automáticamente la preclusión sin necesidad de acusar rebeldía.

El Capítulo VII se refiere a las notificaciones y a los actos procesales; en el artículo 740; introduce una variante para acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en que el trabajador desconozca el nombre del patrón.

En el capítulo VIII que habla de los exhortos y despachos, se fijan a las juntas términos breves, tanto para expedir los exhortos y despachos que sean necesarios, como para proveer a los que reciban; asimismo, las receptoras deberán diligenciarlas dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por su naturaleza, los actos que deban efectuarse, requieran de mayor tiempo. Se hace extensiva la facultad de entregar a la parte oferente, previa solicitud y rabón que se deje en autos, el exhorto y sus anexos para que bajo su más estricta responsabilidad lo entregue a la autoridad exhortada para su tramitación; el oferente queda obligado a devolver el exhorto, una vez que éste haya sido diligenciado.⁶

En el capítulo IX habla de los incidentes; y las modificaciones que surgen es en el sentido que, cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deberán tramitarse son los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro siguientes a su promoción, señalándose día y hora para la celebración, continuándose el procedimiento de inmediato.

En el capítulo X se amplían las reglas sobre acumulación; se señalan cuatro hipótesis en las que procede la acumulación.

⁶ *Exposición de motivos, Op. Cit*

En el capítulo XII se refiere a las pruebas, las enumera y regula la forma en que deben ser desahogadas; se dividió en ocho secciones, para clasificarlas y describirlas claramente.

En el capítulo III del título quince constituye una innovación; se denomina de los procedimientos paraprocesales o voluntarios y regula el trámite de asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, como cuando fuera de juicio los patrones y los trabajadores acuden a la junta para darles pleno valor legal, en estos casos, más como fedatarios que como tribunales laborales.

Encontramos también en el artículo 47 en el último párrafo la adición, consistente en señalar la consecuencia legal de falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido, conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidades de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado y así no se vea sorprendido e indefenso, la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello, que se ha expuesto la facultad en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador a solicitud del patrón, a través de la Junta y dentro de los cinco días siguientes.

Como podemos observar las reformas más importantes que encontramos en esta ley, han consistido en concentrar en una sola audiencia las fundamentales del proceso laboral, la conciliación, la etapa de demanda y excepciones y por último la de ofrecimiento y recepción de pruebas, la incorporación del procedimiento paraprocesal o voluntario, que

permite tramitar aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre las partes, exijan de todas formas la intervención de la junta, y en el capítulo XII relativo a las pruebas, se agrega la prueba de la inspección. Y la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa del despido, con la alternativa de hacerlo por conducto de la junta.

Respecto de la prueba de inspección en todo caso será el patrón quien deberá presentar los documentos que tiene la obligación de conservar por leyes de trabajo y fiscales.

En la Ley Vigente de 1980, ya a parece perfectamente definida en la audiencia.

El artículo 47 que establece la obligación de dar aviso al trabajador, y es una sanción de carácter procedimental. Dicho artículo se estudiará con detenimiento en el último capítulo de este trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Existen términos que por su importancia constituyen la base que sustenta e identifica a la materia, es precisamente a estos elementos primarios a los que nos referimos a continuación. Haremos mención de los conceptos que conllevan al mejor entendimiento para las conclusiones de este estudio.

2.1 EL CONTRATO DE TRABAJO

Al contrato de trabajo también se le dio el nombre de “contrato-realidad” , este contrato no es sino la aplicación de la teoría de la relación de trabajo por medio de aquella expresión se señala que el contrato de trabajo existe en el acuerdo abstracto de voluntad. Esto es, que el acuerdo de voluntades se complementa con el hecho real de la prestación de un servicio personal subordinado.

El maestro Trueba Urbina, afirma que el contrato de trabajo es un “genus novum”, ⁷ por estar regido por normas de carácter social.

En su comentario al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice: que la relación entre trabajador y patrón ha motivado controversias con respecto a su naturaleza jurídica, pues mientras unos sostienen la existencia de un contrato, otros afirman que sólo hay que atender a la relación que nace entre patrón y trabajador.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo, se complementan, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación del servicio.

En la ley se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación

⁷ TRUEBA Urbina Alberto.- *Nueva Ley Federal del Trabajo*.- Ed. Porrúa,

de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo.

En el artículo 20 establece respecto al contrato de trabajo "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Se decidió incluir la definición de contrato de trabajo, como una de las figuras que generalmente acompañan a la relación de trabajo y que en algunas ocasiones condicionan su existencia, porque en ellos encontramos plasmadas, mejores prestaciones o condiciones de trabajo, o sea, por encima de los mínimos garantizados legalmente, los cuales, evidentemente, tendrán aplicación desde el momento del enrolamiento o enganche, esto es, desde que se presta efectivamente el trabajo; en este sentido hemos de recordar la idea de contrato-realidad que ya mencionamos.

El contrato de trabajo tiene como misión crear un vínculo jurídico, en virtud del cual, el trabajador se obliga a prestar un trabajo, personal y subordinado, a partir de la fecha que se estipule y el patrono a pagar el salario desde el día en que inicie la prestación del trabajo.

Tomando así el contrato individual de trabajo, como el instrumento que, después de la ley, de los contrato-ley y de los contratos colectivos de trabajo, se utiliza para hacer avanzar las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, encontramos la razón por la que se le definió en la nueva ley y para señalar que esas nuevas y mejores prestaciones son tan obligatorias como las demás, cuando se empiece a prestar el servicio.

Encontramos contratos de trabajo específicos por las características de la naturaleza y desarrollo del trabajo como: Por destajo y tiempo indeterminado; Contrato de trabajo de agentes de venta o comisionistas; contrato de trabajo de servicio a domicilio; contrato de trabajo de portería o conserje; etc.

El artículo 24 de nuestra ley en vigor dice:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte."

Consideramos que las condiciones en las que deberá desempeñarse el trabajo se deben estipular previamente para seguridad de las partes.

El artículo 25 dice:

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto de salario;
- VII.- El día y el lugar de pago del salario;
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón."

En este artículo vemos los requisitos mínimos que deberán comprender los contratos de trabajo.

En el artículo 26 establece:

"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

El artículo prevé que cuando no exista el contrato, el trabajador tendrá garantizados los derechos mínimos que a través de la ley se establecen.

El artículo 31 establece:

"Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad."

En este artículo obliga a las partes al cumplimiento del contrato, y no deberán contener normas contrarias a la moral ni a las buenas costumbres.

2.2 LA RELACIÓN DE TRABAJO

Fuimos uno de los primeros países del mundo occidental que incorpora la teoría de la relación de trabajo a su ordenamiento positivo.

La teoría de la relación indica que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, conduciéndolo a una existencia digna.

Que entendemos por relación de trabajo Hueck dice:

“Por una primera acepción, relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo”... “En sentido distinto, se manifiesta una segunda significación del término relación de trabajo:: con arreglo a esta segunda acepción, se entiende por relación de trabajo, toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento jurídico, ley, disposición o reglamento oficial, etc...” “una tercera significación... deja al descubierto en toda su magnitud el problema básico y fundamental en la doctrina de la relación de trabajo que estudiamos; se entiende en este tercer concepto, una relación ocupación que se determina origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no un obligación de prestar servicio.”⁸

Mario de la Cueva señala “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona.” Precepto del que se desprende la nota esencial, “donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.”⁹

La ley consagra como piedra angular del derecho individual del trabajo, la teoría de la relación de trabajo, la cual tiene un valor objetivo, armónico con la naturaleza del derecho del trabajo, pues su existencia deriva de un hecho., Con dicha teoría, ya no se discutiría la naturaleza jurídica del acto que le dio origen.

En el último párrafo del artículo 20 establece:

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

⁸ CABANELLAS De Torres Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Parte General, Tomo I p. 115, 116 y 117. Ed omeba, Buenos Aires.

⁹ DE LA CUEVA Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I p.188 Ed. Porrúa, S.A. México, 1982

En este último párrafo establece que el contrato y la relación de trabajo producen los mismos efectos, una relación de trabajo que haya sido precedida de un contrato y aquella que no lo ha sido, producen los mismos efectos y que las mejores condiciones o prestaciones a favor de los trabajadores, que se estipulen en un contrato, son tan obligatorias como las que se desprenden de la nueva ley y de los contratos colectivos de trabajo, las cuales se aplican al prestar el servicio y aparece un nuevo espíritu que se sustenta en la Ley Federal del Trabajo.

La ley es específica al estipular que la citada relación se genera independientemente del acto del cual derive.

Así mismo, resulta trascendente determinar en que momento nace o se genera la relación laboral, para nosotros desde el primer minuto de la prestación del servicio, sin necesidad de que medie contrato de trabajo de por medio.

Es importante mencionar que el Derecho del Trabajo tiene a su favor la presunción de que toda prestación de servicios es una relación de trabajo.

El artículo 20 establece respecto a la relación de trabajo.

Artículo 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario"

En este artículo podemos ver claramente los elementos que constituyen la relación de trabajo: prestación de un servicio en forma personal y subordinada; trabajador, patrón y salario.

2.3 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A continuación daremos las definiciones de los elementos de la relación de

trabajo

La prestación del servicio a que se refiere el derecho del Trabajo es tanto material como intelectual, esto se desprende del artículo 8° que dice:

"se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

2.3.1 SUBORDINACION

La subordinación es una situación jurídica de una relación de trabajo, por la que una persona, llamada patrono, tiene el derecho de disponer o fiscalizar en cualquier momento la energía de trabajo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa y frente a este derecho existe el correlativo deber jurídico de parte del trabajador de obedecer, prestando el servicio debido, o sea, el trabajo que se ha comprometido realizar, la subordinación trae como consecuencia la dirección.

2.3.2 SALARIO

Salario.- Es lo que debe pagar el patrón al trabajador por el trabajo que éste le preste.

El artículo 82 establece:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

2.3.3 TRABAJADOR

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española es: "Que trabaja. Jornalero, obrero."¹⁰

Guillermo Cabanalles dice que el "trabajador 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."¹¹

Según Francisco de Ferrari, dice que trabajador es "cualquier persona que presta sus servicios en estado de subordinación variando únicamente el término, ya que algunos aluden a el como empleado, obrero, asalariado, etc."¹²

El artículo 8° de la ley dice:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

Considerando los diferentes criterios que dan los tratadistas considero que la más completa es la que se estableció en nuestra ley vigente.

2.3.3.1 TRABAJADORES EVENTUALES

Los trabajadores eventuales, se conocen también como trabajadores transitorios o temporales, según la denominación empleada por cada empresa o patrón, y son los que están bajo las categorías de trabajo por tiempo determinado y para obra determinada.

¹⁰ *Diccionario de la Real Academia Española*, Tomo II Ed. 21°, México, 1992, Ed. Espasa Calpe S.A.

¹¹ CABANELLAS *op.cit.* , p. 529

¹² DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo* 2° ed. Buenos Aires, Ed. de Palma, 1977 p. 252

En este caso deberá justificarse la causa de la eventualidad del trabajo; por lo que esta relación sirve para cumplir obras o actividades ocasionales y accidentales de la empresa.

Aunque nuestra ley, no define a los trabajadores eventuales, los menciona en sus artículos 49, en su fracción V, en el 127 frac. VII y en el 156; en el primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo; que será motivo de estudio con posterioridad; en el segundo el derecho al porcentaje de utilidades y el tercero a ser readmitidos en la empresa.

2.3.3.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA

Considerando conjuntamente los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo observamos que los trabajadores de confianza son aquellos que atendiendo a la naturaleza de sus funciones y no de la designación del puesto, están estrechamente vinculados al patrón, caracterizándose por desarrollar actividades de dirección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general.

El artículo 9° textualmente establece:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

El artículo 11 dice:

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

consignados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Este concepto tiene importancia para efectos de nuestro estudio, abundaremos en el mismo haciendo observaciones en cuanto a sus antecedentes, normatividad y naturaleza de las funciones.

En nuestro artículo 123 refiere:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”

“El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A) - Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.”

Por lo que vemos nuestra constitución no hace distinción, sobre los trabajadores de confianza por lo que consideramos que queda plenamente establecido, que disfrutan de todos los beneficios que en ella se consagran.

En la Ley de 1931 solo menciona a los trabajadores de confianza en su artículo 48, sin embargo no da una definición de estos solo establece:

“artículo 48...se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de Dirección y de inspección de las labores, así como a los empleado de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.”

Hacemos notar que en este artículo hace diferencia entre las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las funciones, y señala, además de los que realizan actividades personales al patrón dentro de la empresa.

Recapitulando el actual artículo 9 de nuestra Ley Federal del Trabajo observamos la importancia de analizar las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, así como la responsabilidad y requisitos que deben cubrir. Cavazos dice "Se aconseja que todas las empresas lleven a cabo un estudio minucioso, que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos"¹³

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo enuncia que: "las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferior a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

Como podemos observar de este artículo la Ley protege a estos para que tengan los mismos derechos que los demás trabajadores.

Regresando al artículo 11 Alberto Briceño dice que: "No debe confundirse al representante del patrón con el empleado de confianza cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, éstas caen dentro de la figura del trabajador de confianza y son de carácter general; todo trabajador de confianza que realiza dichas funciones es un representante del patrón, pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza es restringido"¹⁴

2.3.4 PATRÓN

¹³ CAVAZOS Flores Baltasar, *El Contrato Colectivo de Trabajo. El Derecho Laboral en Iberoamérica*. México. Ed. Trillas, 1981 p.630

¹⁴ BRICEÑO Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. México Ed. Harla, 1985 p.156

La real academia de la lengua española utiliza dicho vocablo como: "Persona que emplea obreros en trabajos y oficios"¹⁵

Cabanellas Dice que "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador"¹⁶

Por su parte Néstor de Buen afirma que el patrón es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución."¹⁷

Por otra parte el maestro Trueba Urbina, define al patrón como "toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y, en todo caso, con sujeción a los términos de la Ley, ya que por su propia naturaleza siempre es titular del trabajador frente a su explotador."¹⁸

El artículo 10 dice:

"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 el servicio de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

2.4 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El Derecho Mexicano del Trabajo, tuvo que romper los principios del derecho civil, que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso

¹⁵ *op. cit.* Diccionario de la Real Academia Española.

¹⁶ CABANELLAS, *op. cit.* P. 509

¹⁷ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo* tomo I, 8° edición, México Ed. Porrúa 1991, P. 481

¹⁸ TRUEBA Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* 2° edición., México Ed. Porrúa 1972, P. 269

de duración, de las relaciones de trabajo que podían durar desde un día, hasta uno o varios meses o años. La idea de la estabilidad en el trabajo, no consentía esa solución, de donde surgió la necesidad de nuevas ideas, que fueron propuestas por la Ley de 1931.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, dedica el capítulo II, a la duración de las relaciones de trabajo.

En el artículo 35 establece:

“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.”

La falta de estipulación expresa no crea una presunción, sino, que de manera categórica, otorga a la relación la categoría de duración indeterminada.

Podemos tener como conclusión general de estas explicaciones, tomando las palabras de Mario de la Cueva cuando dice “duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se reflexiona si lo requiere la naturaleza, de las cosas.”¹⁹

2.4.1 POR OBRA DETERMINADA

El artículo 36 establece:

“El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas, como la condición para reflexionar, el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo. Una vez más vemos el espíritu de

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I 8° Ed. Porrúa México 1982. P. 233.

nuestros legisladores en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que si ciertas obras se vuelven una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada.

2.4.2 POR TIEMPO DETERMINADO

El artículo 37 establece:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y
- III.- En los demás casos previstos por esta ley."

En la interpretación de este artículo, podemos ver que no será suficiente la estipulación de un tiempo determinado, si no que será indispensable, en caso de controversia, el probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo; y por otra parte, si al finalizar el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente. Esto es por lo que respecta a la primera fracción, la segunda no creemos necesario hacer comentario al respecto por ser suficientemente clara, por lo que respecta a la tercera, facilitó a los legisladores para reglamentar los trabajos especiales: por ejemplo el artículo 195 fracción IV que dice: "Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes."

El artículo 38 dice:

"Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas,

pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.*

En este artículo permite que las reacciones de trabajo sean por tiempo u obra determinado o por una modalidad propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado, el que regula la duración de la relación.

El artículo 39 textualmente establece:

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

A este artículo creemos conveniente sólo hacer la observación, que la relación se volverá indeterminada siempre y cuando subsista la materia que dio origen a la contratación del trabajador.

CAPITULO III

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.1 RESCISIÓN

Primero empezaremos por analizar el término rescisión, en cualquier materia para después entrar al estudio de la rescisión en materia laboral.

La rescisión consiste en "hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado y obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos mediante los cuales se ocasiona un perjuicio económico a alguno de los contratantes o de sus acreedores"²⁰

La rescisión "es un acto jurídico por el cual se termina de pleno derecho, sin necesidad de declaración judicial, otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable de éste, por una de las partes, en sus obligaciones."²¹

Las dos definiciones anteriores se pueden aplicar a cualquier contrato bilateral; cuando una de las partes incumple o es omiso en un acto, el cual será imputable a una de las ellas

3.1.1 LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La rescisión, en el derecho mexicano del trabajo, representa un postulado para el hombre trabajador y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo pueden únicamente decretarse por el patrono si

²⁰ Q MACIUS Scaevola, jurista Romano del Siglo I a.c. según Francisco Cerrillo y Quilez, en el *Diccionario de Derecho Privado*, Labor, Barcelona, 1961, TII, P. 3394 cit. Miguel Villoro Torazo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, S.A.- México, 1966. p 369.

²¹ GUTIÉRREZ y González, Ernesto, *Derecho de las obligaciones*, T II, 5° edición. Ed. Porrúa.- México P.467

existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

En la Ley de 1931, dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación; la ley en vigor adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

La rescisión en consecuencia es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón y estos podrán rescindir la en cualquier tiempo sin incurrir en responsabilidad por causas justificadas; mismas que están consagradas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión es una facultad potestativa de las partes, es decir que el titular del derecho puede hacer uso de él o no según convenga a su propio interés.

Así mismo tenemos que las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser reinterpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador; ya que la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto es disolver las relaciones de trabajo.

El ejercicio de esta potestad está condicionada por algunos presupuestos:

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave.

La ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, es decir el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes.

El artículo 46 establece:

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

De este artículo brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones.

En el artículo 47 se establece:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en 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 se desempeñe el trabajo;

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

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

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

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

VIII.-Comprometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del 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 fallas 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 del trabajo contratado;

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 consecuencia 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, proporcionado 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 bastara para considerar que el despido fue injustificado.

En el artículo 51 dice textualmente:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo;

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 establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

En el estudio de los artículos anteriores nos damos cuenta claramente de que las causas de rescisión de las relaciones laborales, no son limitativas si no enunciativas, ya que en las fracciones se establecen los motivos o razones más importantes, pero no las únicos, y esto se corrobora con las fracciones XV del artículo 47 y de la fracción IX del artículo 51 que se refiere a las causas análogas, la aplicación de la norma presupone algunos requisitos: a) la causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) a de ser de naturaleza grave; y las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Del estudio minucioso de todas y cada una de las causas de rescisión, que establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, nos percatamos que existen dos curiosidades jurídicas ontológicas que consisten en sí el término probidad .- "honradez.- rectitud de ánimo, integridad.- recto proceder en el obrar"²² aclarándose que la probidad es el concepto amplio y la honradez es el restringido, de conformidad con estas definiciones, se puede afirmar que las catorce fracciones del artículo 47, todas son falta de probidad, por lo que resulta ocioso y falta de técnica

²² *op. cit.*, Diccionario p. 30

legislativa, señalar en cada una de esas fracciones; distintas actitudes, haciendo del mandato un ordenamiento causístico, trae como consecuencia la aplicación de la analogía contemplada en la fracción XV, y esto va en contra del trabajador. Por otra parte la interpretación analógica si puede quedar en el artículo 51, porque permite al trabajador un espectro más grande para poder rescindir su contrato

Para rescindir las relaciones laborales, la posición del patrón y la del trabajador son diferentes, según esta previsto en algunas de las fracciones de los artículos respectivos, o en la pretensión de la aplicación de las fracciones finales "por causas análogas" ya que en el primer supuesto, comprobado el hecho que se alega ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ésta reconocerá la procedencia o improcedencia de la rescisión y en el segundo la autoridad deberá decidir si el motivo o causa a que se ha hecho valer es en realidad grave o analógica a alguno de los expresamente previstos.

A continuación transcribiremos algunas tesis con relación a la rescisión;

**RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO
PROMOVIDA POR EL TRABAJADOR.
CORRESPONDE AL PATRON ACREDITAR QUE
AQUEL DEJO DE PRESENTARSE A SUS
LABORES.-**

Pág.223 Sista; 343 SJF Novena Época Tomo II
Enero de 1996.

Cuando un trabajador ejercitara la acción de rescisión de su contrato individual de trabajo fundamentándose en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y el Patrón se excepciona manifestando que dejó de presentarse a su trabajo con fecha anterior a aquella en la cual se hizo valer la causal respectiva,

corresponde al patrón acreditar el hecho en que basó su excepción, es decir la ausencia del trabajador a sus labores.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO

X.1.21 L

Amparo directo 552/95.- Rubicelia Hernández Martínez y coagraviadas.- 31 de octubre de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente Fernando Hernández Piña.- Secretario: Salvador Fernández León.

RESCISION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.-

Pág.Sista; 993 SJFG: Novena Época Tomo III junio de 1996

La falta de probidad y honradez en que incurre el trabajador constituye un actuar ajeno a un recto proceder en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o en contra de las mismas, sin que sea necesario, para que se configure dicha causal, que se acredite un daño patrimonial o un lucro indebido.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

1.7 .T.44 L

Amparo directo 1507/96.- Confía, S.A., Institución de Banca Múltiple Abaco Grupo Financiero.- 25 de

marzo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente:
 José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria:
 Edna Lorena Hernández Granados.

3.2 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Terminación.- Es la disolución de las relaciones de trabajo decretadas por mutuo consentimiento de los sujetos, o bien cuando se presenta alguna circunstancia ajena a su voluntad que hace imposible que la relación de trabajo continúe.

Podemos decir que las características de la terminación de trabajo son:

- A) Que pueden darse con respecto de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.
- B) Se produce por el acuerdo de voluntades del patrón y del trabajador, o por un hecho ajeno a la voluntad de ambos.

Las causas de terminación de las relaciones de trabajo, se establecen en nuestro artículo 53 y pueden ser por:

- a).- El mutuo consentimiento de las partes.- resulta claro que no se podía impedir que la voluntad de las partes sea un factor para extinguir la relación, pues a ningún trabajador se le puede obligar a prestar servicios sin su pleno consentimiento
- b) La muerte del trabajador;
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Cuando hablamos de la duración de las relaciones de trabajo, mencionamos que se pueden hacer por obra determinada o para inversión, por lo que es lógico que si llega el vencimiento del plazo, la conclusión de la obra o el agotamiento del capital la relación se debe dar por terminada.

d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y, aquí cabe hacer la aclaración que si la incapacidad deriva de una enfermedad no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de un mes de salario y además la prima de antigüedad, o bien que se le acomode siempre y cuando sea posible con un puesto compatible con sus aptitudes físicas. Esto de acuerdo al artículo 54 de nuestra ley en vigor. Que a la letra dice:

Artículo 54.- "En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes."

e) Los casos a que se refiere el artículo 434. Se refiere a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Los efectos de la terminación de la relación de trabajo se puede decir que las responsabilidades para los sujetos son, cuando sea por mutuo consentimiento el patrón deberá pagar la prima de antigüedad, siempre y cuando el trabajador tenga 15 años o mas de servicio, en el caso de incapacidad los que con anterioridad ya se mencionaron, y en caso de la muerte del trabajador el patrón tendrá igualmente la obligación de pagar la prima de antigüedad a los beneficiarios del trabajador.

3.3 ARBITRAJE

El arbitraje como institución jurídica, remonta su origen a la existencia misma del derecho, lo consideraremos a partir de su inclusión en el derecho Romano.

El árbitro era aquel que escogían las partes después de un acuerdo llamado compromiso, fuera de toda instancia, quien a su vez aceptada la misión debía de cumplirla pues de lo contrario el pretor podía forzarlo por medio de una amenaza. La sentencia que emitía no era obligatoria, pero las partes unían al compromiso doble *stipulatio poenae*, y se castigaba a quien contravenía la decisión arbitral.

Los árbitros también eran auxiliares de la actividad jurisdiccional, cuando el demandado era condenado a la restitución de la cosa en litigio y este se rehusaba, el demandante podía acudir ante el magistrado, quien nombraba a tres árbitros, los cuales tenían como misión estimar el importe del proceso, la cosa y sus frutos y condenar al demandado a pagar una suma de dinero igual al valor de la cosa estimando los frutos en una cuantía duplicada.

En el Derecho Romano, se contemplaba al arbitraje como una institución autónoma y diferente a la impartición de justicia pública.

Los antecedentes en nuestro país se refieren a la llegada de los españoles a América quienes además de compartir la cultura occidental, la religión y el idioma, impusieron su ordenamiento jurídico de evidente tradición romana.

El arbitrador, era considerado un juez de avenencia, amigo en común escogido por las partes, quien no necesariamente iniciaba el conocimiento del asunto con la demanda pues decidía la contienda de la manera que quisiera o tuviera a bien hacerlo, siendo su sentencia obligatoria para las partes cuando se dictaba con buena fe. Cualquiera cosa podía someterse al conocimiento de avenedores para su solución, excepto materia criminal o aquéllas que eran de interés común.

En el código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios Federales vigente en 1884 regulaba en su capítulo V el juicio arbitral contenido en

103 artículos, los que se referían a los siguientes: De la forma de constituir el compromiso, de los que podían nombrar y ser árbitros y de los arbitrajes.²³

En la actualidad son múltiples los ordenamientos y las disposiciones que se ocupan de regular la figura del arbitraje en sus más variados ámbitos de aplicación y muchas las instituciones que hacen de su interpretación y aplicación el objeto mismo de su existencia. Pero aún en su concepción más amplia no se compara con las actividades desarrolladas por las autoridades laborales, pues las partes carecen de la facultad de organizar y conducir el procedimiento.

3.3.1 ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL

El arbitraje que pasa por el derecho romano, y el español, prevaleciendo los 300 años de la colonia se institucionaliza con el primer Código Civil que entra en vigor en 1932.

El arbitraje en materia laboral es una facultad jurisdiccional de las juntas, es decir, sólo puede ser tamizada, tutelada, protegida a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas.

El arbitraje no es ni remotamente, el arbitraje en materia civil ni mercantil derivada de la facultad jurisdiccional de las juntas

Por lo mismo siendo una figura única, en la impartición de justicia la fenomenología que tiene que ver con ella es totalmente diferente a todas las demás figuras, consecuentemente el arbitraje anterior no tiene que ver nada con el quehacer jurisdiccional de las juntas.

3.4 FACULTAD JURISDICCIONAL DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

²³ Datos sacados de la obra de Tena Ramírez, Felipe *Leyes Fundamentales de México*. México Ed.Porrúa 1997

"El vocablo jurisdicción, se deriva de los términos, jus y dicere que significan: declarar o decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico. Desde el punto de vista jurídico, Hugo Rocco manifiesta "la función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara."²⁴

Podemos decir que la función jurisdiccional:

- a) Es una actividad del estado;
- b) Se desarrolla sólo por la acción de los individuos o a instancia de los particulares, es decir ejercitan su acción y derecho y ponen en movimiento el órgano jurisdiccional, a través de la demanda.
- c) Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia la función jurisdiccional actúe.
- d) Cuando a los individuos no le son satisfechos sus prestaciones, de los derechos que nacen por Ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional funcione, acudiendo a la autoridad jurisdiccional como son la Junta de Conciliación y Arbitraje, iniciándose el procedimiento con la demanda y ésta citando a la audiencia de ley donde empieza propiamente el juicio con el arbitraje, aclarando que el arbitraje es diferente en materia laboral que en derecho civil o mercantil.

Esta jurisdicción surge en los comienzos del siglo XIX en Francia, con los Consejos de prud'hommes, que datan de 1806; en Inglaterra, con los Consejos de Conciliación y Patronales, hasta que en 1821 se dieron los primeros pasos para su

²⁴ TENA Suck Rafael, et.al. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Trillas, México, 1997. P. 54

reglamentación oficial, en Bélgica, con los consejos de Conciliación y Arbitraje, de iniciativa privada²⁵.

En nuestro país por vez primera en el mundo se consagran en la Constitución los derechos de los trabajadores y se menciona el tribunal encargado de resolver los conflictos que surjan entre los diversos factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Mario de la Cueva afirma que:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia de todos los pueblos de todos los tiempos. Nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucionalista por un clamor de los obreros que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado, cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnífico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial" 26

Por otra parte, no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, sino que históricamente no nacieron dentro del poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.

Podemos decir que la jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

²⁵ DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Botas, 1952. P. 56

²⁶ DE LA CUEVA *Op. Cit. Supra*. P. 529

- A) Es administrativa, es decir los organismos encargados de encausarla dependen del poder Ejecutivo.
- B) Es de orden público, con intereses para toda la sociedad.
- C) Es proteccionista de la clase trabajadora.
- D) La jurisdicción del trabajo se determina por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía.
- E) Con frecuencia tiene características de oficiosidad; es decir necesaria la instancia de las partes.

La función jurisdiccional, en materia laboral solo es potestad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en el Juicio de Amparo en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la Magistratura del trabajo.

Actualmente advertimos que dichas Juntas son Tribunales que conocen de los conflictos que se presentan entre trabajadores y patrones, sean estos de carácter individual o colectivo.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1 PROCEDIMIENTO

Creemos conveniente definir primero que son el derecho procesal, proceso y procedimiento para el mejor entendimiento del presente capítulo.

Derecho Procesal según lo dice Hugo Alsina, "es el conjunto de normas que regula la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso"²⁷

En opinión de Rafael de Pina "el derecho procesal del Trabajo, como manifestación de derecho positivo, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por vía del proceso"²⁸

Estas definiciones resultan incompletas, si quisiéramos aplicarlas al derecho procesal del trabajo, porque las Juntas de conciliación y Arbitraje, además de aplicar las leyes de fondo, en ocasiones crean el derecho, como en los casos de los conflictos de naturaleza económica.

Armando Porrás dice que "El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material, del desenvolvimiento del proceso, el proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto, el proceso es el continente y el proceso es el contenido."²⁹

²⁷ HUGO Alsina *Citatum pos* Euquerio Guerrero.- *Manual de Derecho del Trabajo*.- ed. Porrúa México 1971 p. 391

²⁸ DE PINA Rafael.- *Op. Cit.* P. 8

²⁹ PORRAS y López, Armando *Citatum pos* Arroyo Sáenz, Enrique *Op. Cit.* p. 85

4.2 AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Uno de los postulados consagrados en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 asevera que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital.

El inicio del procedimiento, es con la presentación de la demanda, motivando la actividad jurisdiccional e interrumpiendo la prescripción.

La ley autoriza la presentación de la demanda mediante comparecencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, atento a lo que disponen los artículos 739 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, aún y cuando por regla general la demanda se presente por escrito.

En el libelo de reclamación deberán señalarse los hechos, base de las peticiones precisando asimismo los puntos petitorios, acompañando, en su caso, las pruebas pertinentes y anexando las copias de traslado a efecto de llevar a cabo la notificación al demandado.

De acuerdo con el principio de economía o concentración procesal, reúne varias etapas dentro de una sola audiencia. Al iniciarse la misma, las partes que estén presentes, procederán a su comparecencia. En caso de que su presencia sea extemporánea, podrán participar en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa respectiva.

4.2.1 Etapa de Conciliación

Por disposición de la ley las partes deben de comparecer de manera personal en este periodo, sin la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados, a efecto de propiciar el arreglo directo de las mismas, desde este punto de vista podríamos considerarlo como un acto personalísimo.

La Junta tiene la obligación de gestionar para avenir a las partes en conflicto, contando para ello con un personal específico denominado cuerpo de conciliadores. Estos no siempre cumplen con su cometido, pues en la mayoría de las ocasiones únicamente se dedican a observar los acuerdos entre las partes, quienes una vez celebrado el convenio, aducen una supuesta participación, del funcionario conciliador cuando en la realidad ésta no existe.

4.2.2 Etapa de Demanda

Esta es denominada por la ley como de Demanda y excepciones, y al respecto la legislación ordena dé inicio con una nueva gestión conciliatoria del presidente de la Junta, aunque prácticamente no sucede así, en la practica es a través de la mecanógrafa.

En caso de que haya exhortación a las parte para llegar a un arreglo, y ésta no prospere, se inicia el arbitraje.

Propiamente la etapa de exposición se presenta cuando el actor ratifica el escrito inicial de demanda, e incluso puede modificarla, aclarar, o ampliar los puntos petitorios. A este respecto, existían diferentes criterios para identificar si las simples modificaciones, ampliaciones o aclaraciones al libelo inicial tienen como consecuencia necesariamente la suspensión de la audiencia, sin embargo, la jurisprudencia ha determinado que únicamente se da este supuesto cuando las modificaciones a la demanda sean de fondo, aduciendo nuevos hechos de tal trascendencia en el juicio, que en caso de que no se ordenase la suspensión de la audiencia, se dejaría en estado de indefensión a la parte demandada.

Una vez efectuada la ratificación, la parte demandada da contestación tanto a la demanda, a sus aclaraciones, modificaciones o ampliaciones, en su caso opone excepciones y defensas, se allana a la demanda, o reconviene.

Dicha contestación podrá efectuarse oralmente o por escrito, y en este último caso se correrá traslado con copia para la actora.

El demandado debe referirse a cada uno de los hechos aducidos en la demanda afirmándolos, negándolos o expresando que los ignora, por no ser hechos propios, agregando las explicaciones necesarias.

La parte demandada puede ser tenida por confesa, si contesta con silencio o evasivas, situación que además deriva en que está impedido para ofrecer pruebas en contrario, lo que también sucede en el caso de concretarse a negar pura y llanamente los hechos. Al respecto, la aceptación de las circunstancias no implica la necesaria aceptación del derecho.

Terminada la contestación, las partes podrán exponer los razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda, o en la contestación de la misma, respectivamente, pero sin variar la litis fijada precisamente en esta etapa de demanda y excepciones, tales son llamadas replica y contrarreplica.

Puede darse el caso de que al contestar la demanda, el demandado pueda contra demandar a la parte actora, dentro de este juicio y estaríamos en la presencia de la reconvencción. La parte actora, que en este caso será la demandada, podrá contestar de inmediato o solicitar que la Junta suspenda la audiencia y fije una nueva fecha dentro de los 5 días siguientes para proceder a la contestación.

Cuando las partes no comparezcan a la audiencia en la etapa que nos ocupa, ésta se llevara a cabo aún en ausencia de ellas, a la parte actora se le tendrá por

reproducida la demanda, y a la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción sin requerir la apertura del período de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Cabe aclarar que en el caso de que la demanda se presente ante una Junta de Conciliación, ésta recibirá directamente la actuación para turnarla de inmediato a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Si en esta última fuere donde se presentó la demanda, sobre el escrito exhibido se colocará el sello o identificador de la fecha de recepción de la demanda, y una vez hecho lo anterior, se trasladará a la Junta Especial que corresponda, quien decretará su recepción.

4.2.3 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Por su parte Francisco Carnelutti agrega que el objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos, de manera que el antecedente de la prueba es una afirmación, la prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las partes del juicio.³⁰

Es el principio dispositivo, que normalmente anima el proceso laboral, lo que determina la conveniencia de que sean las partes quienes hayan de acreditar su dicho. La carga probatoria recae, así sobre ambos litigantes en el sentido de que cada uno de ellos, so pena de perder en el laudo, tendrá que desglosar las aseveraciones que hubiera vertido en el proceso.

³⁰ *Citatum* pos CLIMENT Beltran p. 152

La carga de la prueba, según Marco Antonio Díaz de León es "una regla de conducta de las partes que indirectamente les señala cuáles son los hechos que a cada una le interesa probar, a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta y así mismo, sirvan de fundamento a sus pretensiones y excepciones. Dicha regla, por lo tanto, nace de su propio interés. Equivale consecuentemente a una especie de principio de auto responsabilidad de dichas partes, meramente facultativo, porque si bien les otorga poder para presentar esas pruebas, también lo es que las deje en libertad para no hacerlo y aun para que nadie pueda exigirles observancia, soportando, de no cumplir con la carga, las consecuencias que casi siempre se traducen en obtener en el laudo la tutela del interés pretendido."³¹

Por otra parte, corresponde al patrón probar, en virtud de la inversión de la carga de la prueba, de acuerdo al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en donde regula que la carga de la prueba será del patrón respecto a la fecha de ingreso del trabajador, la antigüedad la existencia del contrato de trabajo, el importe del salario, el pago de salario, vacaciones, prima, participación de utilidades, tiempo extraordinario, así como el pago y otorgamiento de los descansos semanales y obligatorios, entre otros.

En el artículo 784 dice:

La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I.- fecha de ingreso; II Antigüedad

³¹ DÍAZ de León, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral*, tomo I Ed. Porrúa 1990 p. 131

del trabajador; III.- Faltas de asistencia del trabajador; IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo; V.- Terminación de la relación de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley; VI.- Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa del despido; VII.-El contrato de trabajo; VIII.- Duración de la jornada de trabajo; IX.- Pagos de días de descanso obligatorios; X.- Disfrute y pago de vacaciones; XI.- Pagos de la prima dominical, vacacional y de antigüedad; XII.- Monto y pago del salario; XIII.-Pago de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y; XIV.- Incorporación al Fondo Nacional de la Vivienda.

No obstante lo anterior en el procedimiento laboral, las juntas no solamente tienen la facultad sino el deber de recabar las pruebas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos. Es el Artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, el presupuesto fundamental que legitima al Tribunal para ordenar, de oficio, cualquier diligencia probatoria que sea legal e incluso, la junta debe eximir de la carga de la prueba cuando éste es el trabajador, revirtiéndose la al patrón, según lo establece el artículo 784 del código laboral.

Cabe hacer hincapié en que el periodo probatorio es, tan sólo, una etapa de la audiencia de ley que se integra.

Las pruebas que se ofrezcan deberán relacionarse con los actos controvertidos que las partes no hayan confesado, el objeto de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos. Si el hecho es confesado, la prueba resulta inútil; Atendiendo al principio de confesión de parte relevo de prueba. En materia laboral se aceptan todos los medios de prueba, excepto aquellos que resulten contrarios al derecho, la moral o las buenas costumbres.

Ahora bien, los diversos medios probatorios son: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, según lo establece el artículo 776. En cuanto al orden de ofrecimiento de las pruebas primero ofrecerá el actor después el demandado, estando facultado el primero para ofrece nuevas pruebas si están relacionadas con las ofrecidas por la contraparte.

Las partes tienen el derecho de objetar en audiencia, las pruebas ofrecidas Por la contraria, con el propósito de hacer notar a la junta las fallas en que se pudiera haber incurrido en el ofrecimiento, o bien, para señalar la improcedencia de algunos medios, y su falta de idoneidad y con ello, concretamente, pedir su desechamiento.

Esta actividad de los litigantes tiende a auxiliar a la que por su lado despliega la junta, ya que si bien es cierto que ésta debe rechazar las pruebas improcedentes, aún sin que lo pidan las partes, al intervenir éstas en el sentido indicado no hacen otra cosa sino ayudar a la Autoridad en su tarea de depuración legal del material de prueba que se deba admitir legalmente. De esta manera, cada uno de los medios reporta requisitos especiales para su proposición y consecuente admisión, que de no cumplirse motiva el contenido de su correspondiente objeción y desechamiento.

Una vez concluido el ofrecimiento de las pruebas, la Junta dicta un acuerdo en el que declara cerrado este período, y admite o desecha las pruebas ofrecidas, señalando fecha para su desahogo. Con posterioridad a este hecho, las partes se encuentran impedidas para ofrecer otras probanzas salvo aquellas relacionadas con hechos supervenientes; cuando se trate de pruebas para sustentar la tacha de los testigos o las llamadas diligencias para mejor proveer.

Es la Junta, considerada en su integridad, a quien compete la exclusiva facultad para admitir los medios de prueba. Esta actividad está reglamentada de manera general en el artículo 880 fracción IV de la Ley Federal del trabajo, que fija las bases para la admisión o desechamiento de los medios que haya en la propia ley, y en apoyo de ésta, la doctrina procesal y la jurisprudencia establecen los requisitos y condiciones específicos para cada medio probatorio.

Cotidianamente las Juntas, argumentando carga de trabajo, no siempre admiten o en su caso desechan, las pruebas ofrecidas por las partes de manera inmediata, sino que se reserva la junta para mejor proveer, dictando un acuerdo posterior, que incide en la dilatación del procedimiento.

Cabe destacar que la importancia del auto admisorio estriba en determinar los materiales de prueba que van a considerar. Por razón natural este auto comprende la idea y declaración abstracta de que se admiten determinados medios y ordena su preparación y desahogo. Así mismo en autos se darán las razones y fundamentos de derecho que la junta estime para desechar las pruebas; esto de acuerdo al artículo 779 y el 780 de la ley de la Materia.

4.3 Deshogo de pruebas y alegatos

El desahogo de cada una de las pruebas constituyen diligencias substanciales del procedimiento ordinario laboral. Se realizan en fechas específicas debidamente notificadas a las parte para la certeza de su realización.

4.3.1 La prueba confesional

La confesión es el reconocimiento que, sobre lo sabido de un hecho o circunstancia hace alguien voluntariamente o a instancia de otro.

Así mismo Chiovenda dice "es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por la contraria y que perjudica a quien confiesa"³²

Esta prueba se desahoga con base en la formulación de posiciones, las cuales se realizan oralmente o por escrito, no pueden ser insidiosas o inútiles, las cuales deberán de calificarse previamente de legales, por la junta, el absolvente bajo protesta de decir verdad responderá por si mismo sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna, el absolvente deberá contestar las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente.

La citación para el desahogo de dicha prueba, deberá hacerse de manera personal a los absolventes, procediendo a la notificación respectiva por conducto de su apoderado o en el domicilio señalado por las partes para oír y recibir notificaciones. El acuerdo conducente deberá fijar día y hora para el desahogo de la prueba y el apercibimiento de tener al absolvente por confeso de las posiciones que se le articulen si no concurre a la audiencia señalada para ese fin.

4.3.2 DE LAS DOCUMENTALES

Esta prueba como pocas, tal vez por ser la que con mayor frecuencia se lleva a juicio, ha sido objeto de estudio de los tribunales de amparo, se han emitido una serie de criterios, muchas veces contrarios.

Documentos Públicos.- Según el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Son documentos públicos aquellos cuya formación está encomendada por la Ley a un

³² CHIOVENDA, Guiuseppi, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954.

funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

Documentos Privados.- Según el artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo:

“Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”

De estas dos disposiciones podemos señalar que los documentos se pueden clasificar en públicos y privados, atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expide.

Las documentales se pueden ofrecer en original, en copia certificada o copia simple, siempre y cuando esta última sea perfeccionada mediante cotejo o compulsas que se haga con su original; los originales cuando sean objetados pueden ser perfeccionados a través de la ratificación de contenido y firma; Por lo que hace a las copias certificadas deberán contener los requisitos de ley.

4.3.3 TESTIMONIAL

Néstor de Buen cita a Castillo Larrañaga y de Pina quien dice que “llamamos testigos a la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho o hechos cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso.”³³

³³ DE BUEN, *Op. Cit* P. 444

Chiovenda dice: "El testigo es persona distinta de los sujetos procesales, a quienes se llama para exponer al juez las observaciones propias de los hechos ocurridos de importancia para el proceso."³⁴

En el artículo 813 se establece:

"La parte que ofrezca testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos, cuando existan impedimentos para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impida presentarlos directamente.

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado y;

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrán rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que es aplicable. "

En el desahogo de esta prueba al finalizar se podrá pedir la tacha de los testigos, ofreciendo en este momento las pruebas correspondientes.

4.3.4 DE LA PERICIAL

³⁴ CHIOVENDA, *Op. Cit.* Tomo III P. 243

Durante el proceso pueden plantearse situaciones que requieran, para su debida apreciación, de la opinión de expertos, y de aquí nace la necesidad de ofrecer una prueba pericial. El artículo 821 establece: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

En el artículo 822 establece:

"Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley."

Existen determinados hechos sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aún cuando el tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren en criterio de la autoridad y que le permiten por ello conocer mejor los hechos materia del conflicto.³⁵

Dicha prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que será, así como exhibir el cuestionario que deberá desahogar el perito; La Junta deberá nombrar el perito de la actora en los casos que establece la ley en su artículo 824, que dice:

- a) Si no hubiera nombrado el actor perito;
- b) Si designándolo no comparece a la audiencia; o
- c) Cuando el trabajador lo solicite, por no tener posibilidad económica para cubrir los honorarios.

³⁵ GUERRERO. Op. Cit pág 446

Igualmente esta prueba deberá desahogarse en forma colegiada es decir ambas partes presentarán a su perito, el día señalado para la audiencia, solo en el caso que mencionamos en el párrafo anterior, cuando sea el perito de la parte actora el que no concurra, se señalará nuevo día y hora para su desahogo. En caso de que los peritajes fueran distintos se tendrá que señalar un perito tercero que será designado por la Junta.

Se podrá hacer repreguntas a los peritos de ambas partes.

4.4 Cierre de la instrucción

Una vez desahogadas todas las pruebas aceptadas y previa certificación de ello, se concederá a las partes el derecho para alegar dentro de esa misma audiencia, o en su caso, dará término la junta, para presentar los alegatos los cuales podrán ser presentados verbalmente o por escrito.

Una vez formulados los alegatos, o bien cuando se ha renunciado a ellos o se ha perdido el derecho para exponerlos, por no haberse ejercitado el mismo en el tiempo señalado por la autoridad, el secretario auxiliar declarará de oficio que la instrucción está cerrada implicando con ello que ha concluido el desahogo de las pruebas, que se han formulado los alegatos, y que no existen pruebas pendientes de desahogo, ordenando turnar los autos a proyecto de resolución.

4.5 Laudo

Aun y cuando la Junta puede dictar resoluciones de tramite o incidentales, la que resuelve el fondo del conflicto recibe el nombre específico del laudo, el cual debe de tener los requisitos de forma de toda sentencia como son los resultados, los considerádoos

] y los resolutivos.

Cabe hacer mención que antes de dictar esta resolución el auxiliar dictaminador elabora un proyecto de laudo, después de que el Secretario declara cerrada la instrucción, aquél entrega una copia a cada uno de los representantes que integran el tribunal laboral, una vez reunidos los tres integrantes se discute el proyecto y salvo que se acuerde aplazar el negocio, por alguna modificación o aclaración que sea necesaria, se vota el mismo elevándolo a la categoría de laudo y procediendo a su firma. Teniendo en cuenta que dicho proyecto deberá ser aprobado por su mayoría que en este caso es de dos votos a favor.

Hecho lo anterior, se realiza el engrosé del laudo, esto es la actividad mediante la cual el dictaminador pondrá fecha al laudo agregando la coletilla con el resultado de la votación por mayoría o por unanimidad, anexando en su caso el voto particular del representante que lo pida.

Una característica peculiar de los laudos, como aquellas resoluciones que ponen fin a un procedimiento laboral, son que los mismos por disposición de Ley se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia, y sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoye.

Se turnará después el expediente al actuario para que el laudo sea notificado personalmente a las partes.

4.6 NOTIFICACION

Según Bermúdez Cisneros, dice que la notificación "Acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto a las partes en juicio de las providencias judiciales dictadas en un proceso"³⁶

³⁶ BERMÚDEZ Cisneros Miguel, *Derecho del Trabajo* 3° ed., Trillas México 1989 p. 129.

Realizar la notificación del laudo conforme a la ley es de vital importancia, por que se debe tener la certeza de que las partes, conocen sus obligaciones o derechos, evitando que la parte afectada invoque el desconocimiento del laudo y la posterior promoción de nulidad de actuaciones.

Dicho laudo sólo puede ser impugnado a través del juicio de amparo y lo único que se podría promover, en el supuesto de que exista algún error mecanográfico o de cuantificación de la condena del laudo, es solicitar su aclaración.

4.7 EJECUCIÓN

Según Eduardo Pallares dice que ejecución se entiende como "hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto".³⁷

El vocablo ejecución alude a la acción y efecto de ejecutar, es a su vez realizar, cumplir, satisfacer o hacer efectivo y dar realidad a un hecho.

Sabemos que la ejecución es el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que abarca los actos necesarios para ejecutar lo juzgado, puesto que la jurisdicción comprende también la fuerza vinculativa, es decir, la posibilidad de utilizar los medios de coacción para restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en el juicio.

³⁷ PALLARES Eduardo *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ed. Porrúa, México 1996 p. 308

La ejecución es la última fase del proceso y tiene como objetivo estricto cumplimiento del laudo y la conclusión del conflicto en forma definitiva.

El presidente es el único que tiene la facultad y obligación de ejecutar el laudo.

CAPITULO V

LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y
EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

5.1 Estabilidad en el empleo.

La idea de la estabilidad en el empleo no tiene precedente en ninguna otra legislación ni siquiera en la doctrina. Nace en Querétaro y nace como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

La estabilidad en el empleo, en la categoría y en el lugar del trabajo, es la base de la vida económica del trabajador y su familia; y esta es una de las grandes aspiraciones de los trabajadores.

Consiste en la protección jurídica que se acuerda con el fin de asegurar la permanencia, o la continuidad jurídicamente protegida.

Por lo que algunos autores destacan que la vida de los trabajadores en la empresa serían precarias en la medida en que no esté asegurada su estabilidad en ella.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, 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.

En nuestro derecho nace como una manifestación de la justicia social, porque si bien su finalidad inmediata es preparar, el vivir del trabajador también lo es, que prepara su futuro para la vejez. Para una certeza presente y futura; esta certeza dignifica al trabajador porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no dependerá del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones.

Para Barassi, "se trata de una permanencia jurídicamente garantizada, de tal manera que "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien

se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad permanente”.

Mónica Sánchez Distasio y Ana Beatriz Aparicio, recogen una resolución de México ante la tercera conferencia del Trabajo de los Estados Americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Que dice³⁸ Considerando que para la mejor armonía entre empleadores y trabajadores es preciso que en las relaciones del trabajo reine el principio de la buena fe, considerando que el trabajo es la fuente de ingresos de los trabajadores y que éstos se encuentren naturalmente preocupados por el peligro del desempleo. Considerando que para que los trabajadores puedan contemplar con tranquilidad el porvenir y dedicarse con eficacia y satisfacción al trabajo que desempeñan en cualquier empresa, necesita la garantía de que en tanto sus servicios sean satisfactorios y contribuyan al mayor éxito de la producción, no serán despedidos por los empleadores considerando que el despido arbitrario de los trabajadores contribuye a crear un espíritu de intranquilidad que quita al trabajador todo interés en el éxito de la empresa, mismo, considerando que la estabilidad del trabajador en la empresa va creando ciertos derechos de ascenso, prima de salario, pensión de vejez y otros, considerando que no es justo que los trabajadores estén expuestos a perder esos derechos legítimamente adquiridos, la 3era conferencia de los Estados de América, miembros de la O.I.T. resuelve que los estados deberán adoptar medidas encaminadas a hacer estable (sic) el empleo de los trabajadores en las empresas.”³⁸

5.1.1 Estabilidad relativa y estabilidad absoluta

Guillermo Cabanellas, dice que “la estabilidad absoluta, o perdurabilidad, la posición vitalicia, hasta jubilación o retiro, de un cargo o función laboral. Por ella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento, necesario a ésta, que

³⁸ Dirigida por el Dr. Rodolfo A. Napoli, *Aspectos de la Estabilidad en el empleo, Trabajo de investigación realizado por los miembros del Instituto de Derecho Social del Trabajo y de la Prevención.*

tiene una especie de propiedad sobre su empleo. También limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral, de tal manera que la incorporación, es, en sí, el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de justa causa para despedirlo.

La estabilidad absoluta proviene del sector administrativo estatal, al implantarse en diversos países un régimen de respeto para los puestos públicos. Si al empleado público se le ha dado estabilidad en el empleo por razón de la continuidad de los fines del Estado, es admisible también que, siendo permanentes los fines de la empresa, por cuanto está destinada esencialmente a producir, debe dársele al trabajador, incorporado a esta producción, la necesaria estabilidad en su empleo.

La estabilidad en el empleo tiene como presupuestos necesarios, la continuidad y permanencia, la continuidad es la prestación de los servicios de tracto sucesivo, mientras que la permanencia es la personal vinculación del trabajador a la empresa por tiempo indefinido, aunque el trabajo no sea siempre continuo. La permanencia es una situación de hecho en mérito a las condiciones personales del trabajador y la estabilidad es la regulación jurídica cuyo objeto es la garantía de la conservación del empleo.

Respecto de la estabilidad relativa Alfredo Sánchez Alvarado, expresa con relación a ella, "que es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo."³⁹

Para Hugo Ítalo Morales, la estabilidad "es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsisten

³⁹ Citatum pos Hugo Ítalo Morales, *La Estabilidad en el empleo*, México, E.d'Trillas, 1987. P. 18

las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".⁴⁰

Cabanellas, Afirma que la estabilidad relativa o simple durabilidad es la subsistencia normal e indefinida de un contrato de trabajo.

Lo cierto es que en la estabilidad relativa, la garantía del trabajador se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de rescisión imputable al patrón, a diferencia de la estabilidad absoluta en donde los derechos del trabajador se mantienen, en lo de mayor interés para él, la retribución, pese a ser separado del puesto, porque a de abonársele su remuneración, de ser despedido sin justa causa hasta que le correspondan los derechos pasivos de jubilación o retiro.

Al tratar la estabilidad se considera esencialmente la expectativa que el trabajador tiene de permanecer en su empleo, salvo que circunstancias de hecho o de derecho modifiquen esa situación.

La primera legislación que incluyó la estabilidad en el empleo como principio social es nuestra Constitución de 1917, que otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de estabilidad absoluta, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despido injustificado.

En el texto original de la Constitución Política, las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 que mencionamos en nuestro primer capítulo; llegamos a la conclusión de que el trabajador despedido injustificadamente tenía dos opciones el cumplimiento de su contrato de trabajo o una indemnización equivalente a los daños y perjuicios sufridos. Únicamente el asalariado estaba en condiciones de elegir el ejercicio de cualquiera de ellas, las cuales, por su propia naturaleza, no podían ejercitarse simultáneamente.

⁴⁰ Ítalo Morales Hugo, *La Estabilidad en el Empleo*, México. Ed. Trillas p. 18

Como observamos en el desarrollo del capítulo primero del presente trabajo, existieron modificaciones respecto a la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, hasta que en nuestra ley lo establece principalmente en el artículo 49, con lo que podemos afirmar que en nuestra legislación priva el principio de la estabilidad relativa, aunque en nuestra Carta Magna se ve el espíritu de nuestros constituyentes que dieron dar una estabilidad absoluta a los trabajadores.

Aunque el contexto en el que se encuentra inmerso el no sometimiento al arbitraje y no acatamiento al aludo en nuestra Constitución Política y en Nuestra Ley Federal del Trabajo, ha provocado diversas y muy contradictorias interpretaciones, realmente los doctrinarios han escrito poco al respecto.

Algunos opinan que carecen de fundamento histórico y jurídico; otros limitan sus alcances a una expresión legal mal empleada, e incluso los Tribunales Federales no han concretado un criterio uniforme.

Hemos dicho ya que el arbitraje es una de las primeras fórmulas ideadas para resolver las diferencias, que pueden producirse entre los hombres por razón de sus intereses, negocios, o situaciones. Su resultado, cuando constituye un medio voluntario que se adopta para dirimir diferencias, no es discutible, pero si cuando se impone necesariamente a las partes en conflicto, porque el árbitro realiza entonces la misma función que el juzgador. El árbitro dicta a las partes involucradas, la fórmula que éstas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias, y ello ocurre tanto en los casos de arbitraje facultativo como en el obligatorio.

La decisión de los conflictos o las diferencias entre el capital y el trabajo se encuentra determinada, por imperativo legal, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entonces nos encontramos en presencia del arbitraje obligatorio, lo que implica que el procedimiento termina con una resolución denominada laudo, al que deberán sujetarse las partes involucradas en la controversia. Esta es la regla general que

estableció el Constituyente en virtud de los acontecimientos históricos y la trascendencia social de este tipo de litigios.

Si bien es cierto, la Constitución marca la pauta para no seguir la instancia arbitral obligatoria e incluso la posibilidad de que el laudo arbitral no sea acatado y marca la responsabilidad en caso de no sujetarse al mismo, también es cierto que nuestra ley es clara en los casos que deberá proceder, también es claro que en la práctica no sucede. Así mismo, para nuestro criterio en el caso de la insumisión al arbitraje, la ley no determina el momento procesal oportuno para realizarlo, así mismo creemos que la figura del no acatamiento al laudo debería de desaparecer de nuestra ley, ya que no es justo que después de llevar un juicio que en ocasiones se alarga por más de 1 año, y después de esto el patrón simplemente se niegue a acatar el laudo, en donde queda el poder de coacción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Creemos importante decir que algunos doctrinarios se inclinan por la idea de que la distinción entre las obligaciones de hacer y las obligaciones de dar es netamente jurídica y no atiende a la difícil situación de la clase trabajadora, que después de muchos años de haber prestado sus servicios a un patrón, se ve afectada por la ruptura de la relación laboral, concretándose los patronos a pagar una indemnización que, aunque pudiera representar en ocasiones un año o más de salarios, deja en pie, de cualquier forma, la grave incógnita para el futuro del trabajador y crea un problema individual y social de grandes proporciones. Afirman, que las normas y derechos fundamentales del trabajador no pueden ser desconocidos al celebrarse el contrato de trabajo, pues incluso la legislación sostiene que la renuncia que hagan los trabajadores de tales derechos, es nula y subsiste en su lugar la garantía social en él contemplada. No es posible atribuir a los contratos de trabajo las características que son propias de los contratos civiles. Esta es la forma en que la ley protege el principio de estabilidad en el empleo.

La ejecutoria denominada Gustavo Adolfo de la Selva causó un precedente muy importante en la defensa del principio de estabilidad en el empleo, y a la letra estableció:

REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES. Si un trabajador

ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a su vez se opta por ésta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero, y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues la Cuarta Sala de esta Suprema Corta ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio del derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón no puede invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación. Tomo XLIX. Selva Gustavo Adolfo de la, Pág. 681. LXII. Cantú Lucas, 639, Huasteca Petroleum Co., 1541 2° Parte del apéndice al tomo LXXVI del Semanario

Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte⁴¹

Por último la ejecutoria del 25 de febrero de 1941 denominada Oscar Cué, cambió el criterio lesionando gravemente el principio de estabilidad en el empleo, convirtiéndolo en impropio, y que estableció:

“REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dispone que si el patrón 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; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de

⁴¹ ÍTALO, *Op. Cit* P.54

trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contraída, Tomo LXVII, Cué Oscar, Pág. 2044; LXXV, Cía. Terminal de Veracruz, S.A. 4766; Cía. Del Ferrocarril, Sud-Pacífico de México 9383, LXXVI, Briceño Guadalupe 2467LXXVII, Cía. Industrial de Parras, S.A. 1305; Apéndice de Jurisprudencia al Semanario de la Federación, quinta época.

Las anteriores ejecutorias tienen una gran importancia para entender la problemática del objeto de estudio de la presente tesis, después de estos criterios y todos los problemas que se originaron al respecto en 1962 se reforman las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional y derivado de éstas en el mismo año se reforma la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de proteger el principio de estabilidad en el empleo, dichas reformas ya fueron expuestas en el primer capítulo.

5.2 Análisis de los artículos 9, 48, 49, 50, y 947 de la Ley Federal del Trabajo

Para el estudio de nuestro trabajo es necesario el análisis detallado de estos artículos.

5.2.1 Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo

Si bien es cierto en el Capítulo II de este trabajo, mencionamos y plasmamos el artículo 9 de la ley de la materia, también es cierto que para la importancia de este trabajo es necesario analizarlo detenidamente y consideramos volverlo a transcribir. La importancia de dicho artículo radica en que en las dos figuras de estudio del

presente trabajo, los trabajadores de confianza, son una de las causas, de su planteamiento y en un momento dado de su proceder.

Artículo 9: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñada y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Después de transcribir el artículo 9 de la ley laboral; y recapitulando lo mencionado en el segundo capítulo el Constituyente de 1917 no hizo distinción alguna entre trabajador en general y los trabajadores de confianza, existiendo un marco de protección unitario para todos los trabajadores mexicanos.

Examinando la redacción del artículo; Es importante analizar las funciones desempeñadas por los trabajadores, así como las responsabilidades y requisitos que deben cubrir los trabajadores de confianza.

En el artículo 182 enuncia que:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento"

Igualmente establece que:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Como se ve de esta disposición, el legislador establece como condición mínima que la empresa equiparé en el trato a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores.

Miguel Cantón Moller, examina la naturaleza el artículo 184 y dice: "Pero es injusto a todas luces que se deje a la voluntad de las partes contratantes, sindicato y patrón, el que determinadas condiciones, que muy bien pueden significar ventajas convenientes, no se apliquen a quienes no participaron en la discusión del contrato colectivo, como son los trabajadores de confianza."⁴²

Y es que efectivamente, esta categoría se encuentra excluida o limitada de manera expresa, en algunos derechos tales como el de preferencia; de representación en los organismos que se integren por el resto de los trabajadores, de conformidad con las disposiciones de Ley; en la participación de utilidades, en la coalición para la defensa de sus intereses. Su voto no es computable para efectos de la prueba del recuento en conflictos de titularidad y huelgas; y su estabilidad en el empleo es demasiado precaria.

Ciertamente la "confianza", parte integrante del concepto legal que se analiza, es un elemento subjetivo, que atiende a las cualidades de discreción, capacidad y habilidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, Alberto Briceño, critica y estamos de acuerdo con dicha crítica:

"La honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor. Si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia y causa daño a la empresa puede ser despedido; lo mismo cuando falta al

⁴² CANTÓN Moller, Miguel. *Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana*. 3° Ed.

principio de probidad. La fé y apoyo especial que el patrón les otorga no puede servir de base para calificar a los trabajadores. Pues equivaldría afirmar que el patrón sólo confía en este tipo de trabajadores y desconfía del resto, y que a los demás no les tiene la misma fe ni les brinda el mismo apoyo, situación que en caso de ser cierta resultaría imputable solo al patrón.⁴³

Creemos indispensable que la estipulación del catálogo de puestos de confianza se realice de manera pormenorizada, en la medida de lo posible, no necesariamente en el contrato colectivo de trabajo, pero si en todo caso, en el Reglamento Interior de Trabajo en cuya redacción participar representantes de ambos sectores (obreros y patrón).

Por otra parte, en la práctica resulta trascendente distinguir los conceptos de trabajador de confianza y de representante del patrón, previstos en los Artículos 9 y 11 de la Ley, respectivamente.

Es evidente la importancia del representante del patrón pues una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, ya que requiere de personas físicas que la representen.

Si bien es cierto que la legislación laboral vigente no contiene un concepto de representante del patrón, el artículo 11 hace una doble distinción:

1.- Por su denominación: quedan comprendidos en ella los Directores, Administradores y Gerentes;

2.- Por sus funciones; las personas que ejercen actividades de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

⁴³ BRICEÑO, Op. Cit. P.143 y 144

Alberto Briceño señala que:

“No debe confundirse al representante del patrón con el empleado de confianza; cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, estas caen dentro de la figura del trabajador de confianza y son de carácter general, todo trabajador de confianza que realiza dichas funciones es un representante del patrón, pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza es restringido”⁴⁴

Consideramos que la enumeración de los representantes del patrón que consigna el artículo 11 de la ley laboral, es abierta, es decir enunciativa, según se desprende de la frase “ y demás personas”, lo que también significa que la designación de ellas, se explica por la importancia de sus cargos.

La naturaleza de sus funciones se da por la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo, vinculado a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de las partes.

Por lo que de acuerdo a la redacción del artículo 9° hace necesario la especificación de la definición de la palabra función: que es el grupo de actividades afines y coordinadas, necesarias para alcanzar los objetivos de la institución.

Las funciones se realizan o se cumplen mediante procesos, que se dan en lo más alto de la jerarquía en las empresas, siendo este punto inicial generalmente una decisión que se manifiesta a través de órdenes, que sucesivamente se retransmiten hacia los niveles inferiores por los diferentes grados, en la propia escala jerárquica y también por las respuestas que en forma de actividades sean dadas por los niveles

⁴⁴ *Ibidem* p. 156

inferiores y sujetas a control por un flujo de información que se desplaza en dirección ascendente.

Alberto Briceño auxiliándose de algunas referencias de la Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa-Calpe refiere:

Funciones de Dirección: dirigir es enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado, guiar mostrando o dando señas de un cambio, encaminar la intención y las operaciones a determinado fin, gobernar, regir, dar reglas para el manejo de dependencia o para el éxito de una pretensión. El criterio aplicado a la materia laboral significaría establecer los lineamientos necesarios, las reglas para la prestación de los servicios de los trabajadores.

Funciones de Fiscalización: La fiscalización deriva del infinitivo fiscalizar, criticar, sindicar, y también averiguar las funciones y obras de otro, inspeccionar. La fiscalización equivale a la vigilancia o inspección.

Funciones de Vigilancia: Es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno, significa sobre una persona o cosa o atender exacta o cuidadosamente de ella. En nuestro derecho significa valer por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

Funciones de Inspección: Es la acción y el efecto de inspeccionar, examinar, reconocer atentamente una cosa, cuidar de que se cumpla y ejecute los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

Podemos concluir que la fiscalización, vigilancia y la dirección son términos sinónimos.

Respecto de las funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento, Mario de la Cueva explica:

"Son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los sectores de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas."⁴⁵

Ha sido la propia realidad la que se ha encargado de poner se manifestó la problemática de la regularización del trabajo de confianza, nacida de su redacción vaga e imprecisa, lo que ha derivado en calificarla de incompleta para resolver la situación de este tipo de trabajadores, y esto se ha traducido también en una contratación abusiva y desmedida de tal categoría y se ha reflejado asimismo, en la generación de constantes conflictos obrero patronales, que tienen origen en esta definición y a la hora de la interpretación de igual forma.

5.2.2 artículo 48:

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 la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Este artículo es claro, ya que establece que es a elección del trabajador, y no del patrón, el hecho de que sea reinstalado o indemnizado, además cuando se trate de despido injustificado, a que se le paguen salarios hasta la fecha del

⁴⁵ DE LA CUEVA, Op. Cit. P. 149

cumplimiento del laudo; Por lo que no hay lugar a dudas en su interpretación, aunado a que no habla de trabajador de confianza, ni eventual ni ninguna otra salvedad.

Aquí podemos ver que los salarios caídos en otras materias, es el equivalente al pago por daños y perjuicios, por parte del patrón, sin embargo consideramos que no es suficiente y que en realidad, no se puede dar como pagado los daños y perjuicios.

5.2.3 Artículo 49

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.

Como podemos observar de la redacción de nuestro artículo la ley contempla cinco excepciones a la obligación del patrón para reinstalar al trabajador; a pesar de que la reinstalación tiene por objeto proteger al trabajador asegurándole la continuidad y estabilidad en el trabajo. Sin embargo, en este caso si le da la facultad

de tomar la decisión de reinstalar al trabajador o indemnizarlo, siempre, y cuando compruebe que se encuentre contemplada en una de las fracciones del artículo.

Respecto de la interpretación de la fracción II del presente artículo, creemos que para que la junta pueda llegar a la conclusión de que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, el patrón deberá comprobar fehacientemente que así es, cosa que aseguramos que nunca cumple el patrón.

Respecto de los trabajadores domésticos que menciona la fracción IV del artículo de referencia, por su relación estrecha que tienen con sus patrones, el legislador optó 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 a la relación laboral.

Respecto de la fracción V de este artículo debemos definir lo que es un trabajador eventual, también conocido como transitorio o temporal, según la denominación empleada por el patrón, y son los que están bajo las categorías de trabajo por tiempo determinado y para obra determinada, por ello el trabajador transitorio no sólo es el que presta sus servicios de modo eventual sino el que lo hace en labores diferentes a las que normalmente se dedica.

Cuando hablamos de contratos de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, el artículo 36 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos indica que debe señalarse en forma expresa, cuando así lo exija su naturaleza, así como la causa de la eventualidad del trabajo. Como mencionamos cuando no se señale se dará por tiempo indefinido. Esto nos lleva a la idea de la existencia en algunas empresas, que tienden a prolongar las contrataciones eventuales por mayores periodos, impidiendo así el paso de los trabajadores para obtener contratos definitivos aún y cuando no necesariamente estos trabajos tengan el carácter eventual.

Por lo que en mi opinión dicha fracción debería de desaparecer por que se entiende que en el caso de que el trabajo por el cual fue contratado acabo hay termina la relación, pero si la materia de trabajo continua, este contrato debe prorrogarse por lo que en mi opinión, el trabajador deja de tener el carácter de eventual y se convierte en trabajador de planta.

5.2.4 Artículo 50

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 la indemnización 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.

De la transcripción del presente artículo nos damos cuenta que al celebrar el contrato de trabajo por tiempo determinado consiste en que las indemnizaciones por despido injustificado son mayores que si se contrata por tiempo indeterminado. Suponemos que el legislador quiso compensar un poco la excepción al principio de la estabilidad en el empleo que se presta cuando se establece un plazo a la prestación de los servicios.

5.2.5 Artículo 947 y 948

Artículo 947 si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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, fracción 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.

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 III, último párrafo de esta ley.

Hugo Ítalo y Rafael Tena Suck, afirman que el contenido de los preceptos anteriores frecuentemente se confunden con los artículos 49 y 50 de la ley laboral, toda vez que provienen de la misma fracción XXI del artículo 123 apartado "A" constitucional, y hacen referencia a que denominan sus diferencias fundamentales a saber:

La negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje, tuvo sus orígenes históricos en los deseos legislativos de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas económicos colectivos; de acuerdo con dichas hipótesis, las juntas no tenían carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligar al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía la sancionaba con una indemnización.

Sin embargo, desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, el precepto constitucional originó confusiones.

Como ejemplo, podemos poner el caso de reclamarse la indemnización por riesgo profesional, resultaba absurdo que, con una simple negativa al arbitraje, se cubrieran tres meses de salario y resultará así un pago muy inferior al de la obligación legal.

Concluyen, por tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por este precepto, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que se alude en los artículos 49 y 50, no tienen punto de identificación con el sometimiento a la junta o negativa de cumplimiento al fallo o al laudo.

La transcripción al artículo 162 de nuestra ley es solamente con carácter informativo y relacionado con el artículo 947 de esta Ley Federal del Trabajo, para tener la base de cuantificación de la prima de antigüedad.

Artículo 162: Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se soparen voluntariamente de su

empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501;

y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

5.4 Insumisión al Arbitraje

Por sumisión debe entenderse la acción o el efecto de someter o someterse, situación que implica dos posiciones: la del sujeto activo que tiene por objeto lograr una postura superior frente a quien dirige la conducta y la de él o los sujetos pasivos que manifiestan, su acatamiento o subordinación con palabras o acciones.

En el campo del derecho, es el acto por el cual uno se somete a una determinada jurisdicción, renunciando o perdiendo su domicilio o fuero.

A contrario sensu, la insumisión refiere la falta de sumisión, es decir, la actitud de no acatamiento a una norma o a un deber, conducta de la cual derivan ciertos efectos o consecuencias, dependiendo del supuesto en el que nos encontramos:

1.- Cuando prevalece la conducta de la persona, quien tiene la facultad de optar por someterse o no a una disposición o circunstancia específica. En este caso no hay sanción para el sujeto involucrado al actuar en ejercicio de un derecho.

2.- Cuando la propia norma obliga al sometimiento a la jurisdicción pero contempla la posibilidad del pago de una responsabilidad en caso de negativa.

3.- Cuando la sumisión al mecanismo establecido por el Estado deviene forzosa, al tratarse de derecho no disponibles, prohibiéndose, por ende, el no sometimiento. Su violación tiene como resultado la imposición de una condena.

El concepto de Arbitraje ya lo analizamos en nuestro capítulo tercero, Por lo que entendemos como insumisión al arbitraje.- el no someterse al arbitraje, es decir no entrar siquiera al juicio.

Uno de los principales problemas que encontramos en la insumisión al arbitraje es el momento procesal oportuno para plantearlo.

Cuando estudiamos el procedimiento ordinario, hicimos referencia a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, como primer encuentro de las partes en conflicto ante la autoridad laboral.

De ella deriva la obligatoriedad de la conciliación antes de fijar la litis en la etapa de demanda y excepciones, con la que propiamente inicia el arbitraje de la junta.

En nuestra doctrina, no existe un criterio uniforme en relación con la determinación del momento procesal oportuno para la invocación de la exención. Grave problema que da una incertidumbre jurídica a las partes.

Hugo Ítalo, dice, que es un error invocar la excepción al iniciarse el proceso o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis está condicionada al laudo condenatorio.

El patrón no puede impunemente desconocer la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni dejar de acatar los laudos, pues además de las sanciones específicas que el precepto constitucional establece (que se dé por terminado el contrato de trabajo e indemnización al trabajador con el importe de tres meses de salario), la sanción fundamental está contenida en la responsabilidad que le resulte del conflicto, que jamás podrá eludir sin mengua ni violación de nuestra Ley Constitucional. Con esa tesis se consagra definitivamente en nuestro sistema legal, el arbitraje obligatorio y se reintegran de una manera categórica y resulta toda la respetabilidad, toda su importancia social y jurídica, toda la fuerza de su jurisdicción y de su imperio a la Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁴⁶

Néstor de Buen dice al respecto que "En la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el fenómeno de la insumisión al arbitraje, previsto en la fracción XX del texto original del artículo 123 Constitucional, constituyó una de las cuestiones que, en su tiempo, fueron más debatidas, al grado que fundaron serias dudas y la jurisprudencia definitiva de la corte acerca de la naturaleza misma de las juntas. La ejecutoria Guillermo Cabrera del 8 de marzo de 1918, puso en tela de juicio la naturaleza de las Juntas, a las que señalaba una función meramente arbitral, sin entidad jurisdiccional, que requirió de una nueva discusión y un nuevo criterio, vigente solo desde el 1 de febrero de 1924 cuando se dicta la ejecutoria La corona. Sin embargo, la ratificación definitiva derivaría, en 1961, de una iniciativa del

⁴⁶ *Origen y Repercusiones de la 1era Ley Federal del Trabajo*, Publicación Conmemorativa del cincuentenario de la 1era Ley Federal del Trabajo 1931-1981. México. Secretaria del Trabajo y Previsión Social P.136

presidente Adolfo López Mateos que reformó las fracciones XXI y XXII, lo que quiere decir, en lo esencial a las situaciones de conflicto económico de naturaleza colectiva⁴⁷.

Ahora bien, para desentrañar el problema tenemos que remontarnos a su Origen.

Con la Ejecutoria "Guillermo Cabrera" el 8 de marzo de 1918, la Suprema Corte de Justicia de la Nación puso en tela de juicio la capacidad de las juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos relativos a la exigencia de cumplimiento de un contrato de trabajo. El texto de la ejecutoria en lo conducente establecía:

Que, con arreglo al artículo 123, fracción XX de la Constitución Federal, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían 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; lo que supone un conflicto actual, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes, ante los tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Que si la interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción XXI del artículo 123, la cual declara, que si el patrono se negase 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 si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; lo que de una manera clara y determinante revela el

⁴⁷ DE BUEN Lozano, Nestor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa. México p.601

pensamiento del legislador, que no fue otro que el que las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicotajes y otros medios de represalias usados, tanto por los patronos, como por los obreros, a que aluden las fracciones XVIII, y XIX, el artículo 123 de la Constitución citada, que quiso, en esos casos, que ordinariamente trasciendan al orden de la Sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

Néstor de buen plantea que la insumisión al arbitraje puede plantearse por ambos sujetos de la relación laboral, y por supuesto tiene consecuencias diferentes.

Si se trata de una insumisión patronal existen dos momentos para hacerla valer:

- 1.-Al ser llamado el patrón al arbitraje.
- 2.- Al no acatar los términos del laudo dictado por la Junta.

El primer supuesto lo podemos encontrar cuando el Sindicato promueve la imputabilidad de la huelga, y el segundo, cuando dictado el laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón no acata los términos del mismo.

Los trabajadores están legitimados para no acatar el laudo pronunciado por la Junta, pero no lo están, para no someter sus diferencias al arbitraje, quizá porque en el caso de un conflicto económico de naturaleza colectiva tienen el escudo de la huelga.⁴⁸

⁴⁸ DE BUEN, *Op.Cit.* P.599

No estamos de acuerdo con el uso del término escudo, empleado por el Lic. De Buen, ya que la huelga es la única arma que tiene el trabajador para defenderse, o reivindicar sus derechos, término totalmente patronal.

Para Mario de la Cueva: "La Constitución permite, aunque sanciona que el trabajador y el patrono no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aún a aceptar el laudo pronunciado por la junta. De aquí, puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las Juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo proviene, en parte por la que les da la Constitución, y en parte por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dicten. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la junta jurisdicción, en el primer caso para fallar sobre el conflicto que se plantea, ni entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrono..."⁴⁹

Climent Beltrán, establece que "otro aspecto importante en las ejecuciones de los laudos, es la facultad de insumisión al arbitraje que pone en juego el principio de estabilidad en el empleo. El artículo 947 ha suscitado interpretaciones erróneas, pues al referirse a la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, en algunos casos se entiende equivocadamente que esa facultad es irrestricta, sin advertir que el segundo párrafo de la fracción IV de este artículo indica claramente que no opera en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII de la Constitución, cuyo precepto dispone que cuando el patrón despide a un obrero sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios. Esto es, deberá reinstalar al trabajador, cuando éste opte por el cumplimiento del contrato, lo que protege la estabilidad en el empleo."⁵⁰

⁴⁹ DE LA CUEVA, *Op. Cit.* P.672

⁵⁰ CLIMENT, *Op. Cit.* P. 355

Por último, cabe señalar que nosotros coincidimos plenamente con el punto de vista de Climent Beltrán, ya que como lo hemos mencionado a través de este trabajo la intención del legislador era proteger la estabilidad en el empleo.

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 dejen de someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que se dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI

5.4 No acatamiento al laudo

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 le es conveniente o no a sus intereses, y como una simple opción para resolver el conflicto laboral y no como un verdadera solución al problema laboral que debe cumplirse por ser un acto de autoridad jurisdiccional; Además del principio general de derecho que establece que toda sentencia debe ser cumplida.

Por lo que creemos firmemente que esta figura deberá desaparecer de nuestra ley, ya que atenta contra el principio de la estabilidad, aunado a que es sumamente injusto, que una vez que el patrón despide injustificadamente a un trabajador; que este se ve en la penosa necesidad de demandar su reinstalación y después de un largo proceso jurídico laboral, el patrón se niegue a acatar la resolución vertida por la Junta, quien está facultada para emitir dicha resolución, porque aun cuando se le pague la cantidad por la indemnización constitucional, así como el pago de los salarios caídos por el tiempo, es decir desde el momento del despido hasta que sea pagada ésta, aun así el patrón no restituye el daño económico ni moral, que le ocasionó al trabajador.

El objetivo es plasmar toda la problemática que existe en la práctica laboral que existe en la práctica laboral al confundir la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo, con las excepciones a la obligación de reinstalar a un trabajador, y darle un trámite equívoco a este tipo de asuntos. Ello porque en la Ley Federal del trabajo no existen reglas procedimentales, por virtud de las cuales el patrón haga valer dichas excepciones, y la autoridad laboral resuelve este tipo de conflictos atendiendo a criterios que no son aplicables.

5.5 Tesis relativas al tema.

Novena Época

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:1.6° T. 49L.

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. 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 resulta 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 despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga

licita, 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 lega, se faculto al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumero 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 trabajo 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 inquestionable que el patrón no pueda negarse a someter sus diferencias al arbitraje tomando en cuenta, ante tal circunstancia, que la LEY SUPREMA limito ese derecho, tan es así que en el propio precepto 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: " la 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".

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3716/98. María Trinidad Delgado Navarro, 25 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramirez.

Véase; Semanario Judicial de la federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, página 465, tesis 1.9.] T 21L, de rubro "ARBITRAJE, INSUMISIÓN AL CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE"

Novena Época.

Instancia: SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: III, Abril de 1996
 Tesis: 1.7 o. T.37 L
 Página: 405.

INSUMISION AL ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega 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; y IV.- 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. Luego, si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimó que se liberó la obligación, viola las garantías individuales del quejoso, en razón a que la declaratoria de que el nexo laboral ha concluido es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado; cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9217/95. Gerardo Jesús Zamora Laguna. 6 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Novena Época

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. 1 o. T 24 L.
 Página: 491

ARBITRAJE INSUMISION AL NO PROCEDE TRATANDOSE 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.

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 Época

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: 1.º. 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 la 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 estas, 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.

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 Mjángos Navarro, Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Época.

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: 1.º. 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 suspenso 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, aún cuando no se contiene dentro de esas excepciones, tampoco puede operar la insumisión el 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 origina la fragmentación de la reclamación a voluntad de la parte demandada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO EN 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 Mejoza.

Octava Época.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XIV, Septiembre de 1994.

Tesis: 1. 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.

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: Hrracio 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.

Octava Época.

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Octubre de 1991.

Página: 130.

ARBITRAJE LA INSUMISIÓN DEL PATRON NO IMPLICA EL ALLANAMIENTO A LAS ACCIONES EJERCITADAS. La insumisión al arbitraje no implica el allanamiento de la demandada a las pretensiones del actor, ya que éste consiste en el reconocimiento de los derechos del trabajador y la liquidación de las prestaciones reclamadas, en tanto que aquella se trata de la negativa, ya sea del patrón o del trabajador, de someterse al arbitraje de la Junta, fijándoseles las responsabilidades correspondientes.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 506/91. Horacio Cancino Rojas. 15 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XI, Abril de 2000.

Tesis: 2ª, XXII/2000.

Página: 233

DESPIDO INJUSTIFICADO CUANDO LA ACCION ES DE REINSTALACION, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRON A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN RELAMENTADOS EN EL ARTICULO 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 pro 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 de 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 la 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 impropcedente 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 se 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 manera al Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer tácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

Amparo en revisión 1932/99 Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión: 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XI, Abril de 2000.

Tesis: 2ª. XXIV/2000

Página: 234.

DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCION DE REINSTALACION TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTICULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.

Amparo en revisión: 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión: 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Novena Época.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: X, Octubre 1999.

Tesis: XIX. 1º. 32 L

Página: 1239.

ARBITRAJE NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ES IMPROCEDENTE CUANDO EL OBRERO DEMANDA ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE QUE SE OBLIGUE AL EMPLEADO A ENTERAR LAS CUOTAS DEL IMSS, INFONAVIT Y SAR. Una recta interpretación de los principios que informa a la Ley Federal del Trabajo y de las finalidades que persigue el Constituyente original en el artículo 123 de la Ley Suprema, permite establecer que en los casos donde al trabajador sólo pide la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se obligue al patrón a cumplir con sus obligaciones de enterar las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como las del Sistema de Ahorro para el Retiro, no es lógico ni jurídico aceptar que la parte fuerte de la relación laboral se excepcione desde el inicio del juicio manifestando su negativa a someterse al arbitraje, pues ello implicaría no sólo la ruptura de la relación laboral sin existir causa legítima para ello sino también que la justicia laboral y la federal, sancionaran como causa legítima para dar por terminado el vínculo laboral la pretensión de los obreros para que se obligue a los patrones a que cumplan con las obligaciones ya citadas; lo que en términos llanos, equivaldría a legalizar la venganza, lo que no quiere la Constitución Federal, ni mucho menos la Ley Federal del Trabajo ordenamientos que si bien permiten a los patrones que en determinados casos como la reinstalación o la indemnización por despido injustificado, se nieguen a someter sus diferencias al arbitraje y a pagar las prestaciones que marca la ley porque ya no desean continuar con la relación laboral, ello no puede ni debe hacerse extensivo a casos como el de la especie, pues el mandato constitucional contenido en la fracción XXI, del artículo 123, apartado A, no puede ni debe interpretarse en forma restringida a todos los casos a elección del patrón, máxime si se considera que tanto la Ley Suprema como la Federal del Trabajo tratan de proteger no sólo al obrero, sino a su familia, consignando en dicho texto superior las garantías mínimas que en todo contrato individual de trabajo deben observarse, las que se hacen extensivas a la seguridad social, a una vivienda digna y decorosa y al aseguramiento de una vida tranquila en la vejez; principios que se tomarían nugatorios de permitir que los patrones dejen si empleo a los obreros, sólo porque éstos exigen que cumplan sus obligaciones de seguridad social.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión: 1005/98. Sección Tres del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 39 de junio de 1999. Unanimidad de Votos. Ponente: Aureliano Sánchez Cárdenas. Secretario: Javier Valdés Perales.

Novena Época.

Instancia: SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VII, Marzo de 1998.

Tesis: 1.7ª.T.J/17.

Página: 701.

POTESTAD PATRONAL PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL ACTOR. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLA VALER. La

potestad patronal para eximirse de la obligación de reinstalar al actor, que establece el artículo 49 de la ley General del Trabajo, por su naturaleza, no puede ser resuelta al momento de emitir el laudo, aun cuando se haya hecho valer al dar contestación a la demanda, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador, derivada del despido injustificado, sino de una facultad que la ley otorga al patrón, para oponerse al cumplimiento de la reinstalación a que se le condenó en el laudo, como lo señala el artículo 947 del citado ordenamiento, por lo cual, la oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo: 2007/97. Petróleos Mexicanos. 14 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Edna Lorena Hernández Granados.

Amparo directo: 8177/97. Petróleos Mexicanos. 7 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Arturo Amaro Cázarez.

Amparo directo: 5907/97. Pemex Refinación. 14 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

Amparo directo: 9987/97. Pemex Refinación. 26 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo directo: 12147/97. Petróleos Mexicanos. 13 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Andrés Gómez Sabaez.

Novena Época.

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: III, Marzo de 1999.

Tesis: 1.4º.T. 20L

Página: 1037.

TRABAJADORES DE CONFIANZA CARGA DE LA PRUEGA DE ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9º. Del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no

acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

5.6 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 es como lo mencionamos en el párrafo superior, quitar de la fracción XXI del artículo 123 apartado A de la Constitución la figura procesal del **no acatamiento al laudo**, ya que si de verdad se le quiere investir a las Juntas de Conciliación y arbitraje tonel carácter de tribunales, 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 cuando las partes acuden a ella, llevan el procedimiento, resulta a todas luces ilógico el querer desconocer su resultado.

Respecto al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la propuesta es suprimir la fracción III respecto de los trabajadores de confianza, por la razón fundamental que deben tener los mismos derechos que cualquier trabajador por lo que no debe ser una excepción su derecho a la estabilidad en su empleo ya que la propia constitución no hace diferencia entre trabajador y trabajador de confianza; o en su caso se les concedería la oportunidad de someterse al arbitraje y definir dentro del proceso laboral su situación contractual, ya que la Junta será la encargada de juzgar con los elementos allegados por las partes, sobre si es conveniente o no que el trabajador continúe laborando en su centro de trabajo o bien si es posible hacerlo en otra área en la misma empresa.

Por ultimo sería importante regular la insumisión al arbitraje adicionando un artículo en donde se establezca claramente el momento procesal oportuno para su planteamiento, que creemos que el momento ideal será en la etapa de demanda y excepciones.

Así mismo la junta a la hora de su planteamiento deberá ordenar abrir un incidente de previo y especial pronunciamiento para su resolución, incidente en donde el patrón deberá probar fehacientemente, que el trabajador se encuentra en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 49, aclarando que ya con la modificación que se propone respecto de los trabajadores de confianza, y en su caso la junta deberá resolver si se da por rota la relación de trabajo, si es así condenar al pago de la indemnización por el importe de tres meses de salario, a fijar la responsabilidad que resulte del conflicto de acuerdo al artículo 50, 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.

También es importante mencionar que el patrón debe recordar que si bien puede recurrir a la insumisión al arbitraje, no podrá recurrir a él en caso de despido injustificado, bajo ningún supuesto, es decir, ni cuando la ley lo faculte para ello, en este incidente deberá demostrar en caso de que el trabajador, diga que fue objeto de un despido injustificado, el patrón deberá demostrar que no es así, y en caso contrario deberá continuar con el procedimiento ordinario y en caso de que proceda la reinstalación no podrá hacer más cosa que reinstalarlo.

Igualmente es importante aclarar que la relación laboral, así como los salarios caídos deben seguir corriendo hasta que la demandada de total cumplimiento al pago de la indemnización al 100 %.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El artículo 123 Constitucional tiene origen en la discusión del artículo 5 de la misma, como aparece en el diario de los debates y es una garantía social por primera vez vista en el mundo.

SEGUNDA. La garantía social de la estabilidad en el empleo tuvo como fin, garantizar el porvenir del trabajo en México, no solo en conservar su empleo, si no también ver por su futuro económico y familiar.

TERCERA. Igualmente podemos observar que la intención de nuestros legisladores es la estabilidad ya que si bien las relaciones de trabajo pueden ser por obra determinada, tiempo determinado, e indeterminado, cuando no se estipule expresamente serán por tiempo indeterminado. Cuando la materia de trabajo subsista o cuando la actividad se vuelve permanente la relación no podrá darse por terminada.

CUARTA. El Presidente Ejecutor tendrá la obligación de vigilar el cumplimiento del laudo.

QUINTA. Contraviniendo el carácter jurisdiccional de las juntas el legislador creó las figuras laborales de la insumisión al arbitraje y no acatamiento al laudo, mismas que lejos de encontrarse debidamente reguladas en la ley laboral han ocasionado incertidumbre a las partes en conflicto, para el efecto de ver el momento procesal oportuno de su planteamiento.

SEXTA. La llamada insumisión al arbitraje, no puede aplicarse a los casos en que el patrón haya despedido injustificadamente a un trabajador.

SEPTIMA. Se olvida regular debidamente los tiempos procesales, dicha figura laboral dejando al arbitrio de las partes el poder invocarlo en cualquier etapa.

OCTAVA. La Ley Federal del Trabajo debe establecer ciertos candados a la facultad discrecional que consagra La Constitución a favor de los patrones para no reinstalar a ciertos tipos de trabajadores, como que desaparezcan los trabajadores de confianza.

NOVENA. La insumisión deberá hacerse valer en la etapa de demanda y excepciones, debiéndose de abrir un incidente de previo y especial pronunciamiento, debiendo dar contestación a la demanda, en forma precautoria por si el incidente no procede.

DECIMA. El no acatamiento al laudo se deja a la libre voluntad de las partes el de decidir sobre su cumplimiento o no ya que serán ellas quienes determinan si dicha resolución emitida por la junta les conviene o no, sin embargo en el caso del patrón dicha facultad deberá desaparecer.

BIBLIOGRAFIA

ARROYO SAENZ, Enrique. *Derecho Procesal del Trabajo*, México: Ed B&A Editores, 1999, 307 P.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel. *Derecho del Trabajo*, 3° Ed México: Trillas, 1989.

BRISEÑO RUIZ Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, México Ed. Harla, 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Contrato De Trabajo Tomo I*, Buenos Aires: 1953.

-----*Compendio de Derecho Laboral Tomo I*, Argentina: Ed. Arneba, 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Contrato de Trabajo, en el Derecho Laboral en Iberoamérica*. México: Trillas, 1981.

CERRILLO Y QUILEZ, Francisco. *Introducción al Estudio del Derecho*, México: Ed. Porrúa. 1966.

CHIOVENDA Guiseppi. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Ed Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo* Ed. Esfinge 1998.

DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo Tomo I* 8° Ed. México: Porrúa 1991.

-----*Derecho Procesal del Trabajo*. México: Ed. Porrúa, 1998. 657 Págs.

DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo I 8ªedic. México: Ed. Porrúa. 1982.

DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo* 2ª edic. Buenos Aires: Palma, 1977.

DE PINA, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed., 1952.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral* Tomo I, México: Ed. Porrúa, 1990.

GUERRERO, Euquerio. *Manuel de Derecho del Trabajo*. México: Ed. Porrúa, 1971.

GUTIERREZ Y GONZALEZ Ernesto *Derecho de las Obligaciones* Tomo II 5ªedic. México: Ed. Porrúa.

ÍTALO MORALES, Hugo. *La Estabilidad en el Empleo*. México: Ed. Trillas, 1987.

NÁPOLI A, Rodolfo Dr. *Aspectos de la Estabilidad en el Empleo. Trabajos de Investigación Realizado por los Miembros y Colaboración del Instituto de Derecho Social del Trabajo y de la Previsión*, Universidad de Plata. 1972, 310 Págs.

TENA RAMIREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*. México: Ed. Porrúa. 1997.

TENA SUCK, Rafael e Ítalo Morales Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*. 5ªedic. Ed. Trillas. 260 Págs.

TENA SUCK, Rafael. *Actualización en Derecho Burocrático*. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto. *El Nuevo Artículo 123*, Ed. Porrúa. 1962. 281 Págs.

DICCIONARIOS

Diccionario de la Real Academia Española TOMO II, 21 edic. México: Espasa.

PALLARES, Eduardo *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Porrúa, 1996.

LEGISLACION

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Trueba Urbina, Alberto.
Porrúa.

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada
por DR. RUBEN DELGADO MOYA., Sista.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTROS

Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970,

*Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980, comision de
diputados 21 de diciembre de 1979.*

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