

145



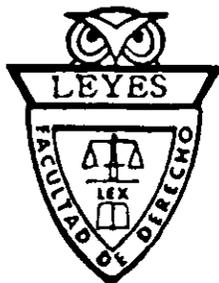
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA INSUMISION AL ARBITRAJE EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE TRINIDAD ESPINOSA DE JESUS



ASESOR: LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ

MEXICO, D.F.

2000

203197



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.



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

ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE QUERÉTARO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO

Muy distinguido señor director:

El alumno JOSE TRINIDAD ESPINOSA DE JESUS, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LA INSUMISION AL ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL", bajo la dirección del Lic. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. LILIA GARCIA MORALES, en oficio 12 de abril del 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna de referencia.

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 23 junio de 2000.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DR. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno.

A MIS PADRES, ROMÁN ESPINOSA
GONZÁLEZ Y SILVERIA DE JESUS
DE ESPINOSA, con amor y respeto a
quienes debo lo que soy, les doy mil
gracias por su apoyo y comprensión
incondicional en toda mi vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA
FACULTAD DE DERECHO, por su
formación inagotable de nuevos
profesionistas.

A MI ESPOSA LIC. MARIA ESTHER
MONTEJO DE ESPINOSA, amiga y
compañera de siempre, agradezco el
apoyo recibido en los momentos que
lo he necesitado.

A LOS LICENCIADOS FELIPE
MONTEJO HERNÁNDEZ Y MARIA
ESTHER PEDRERO DE MONTEJO,
a quienes agradezco infinitamente la
ayuda y los consejos que me han
brindado que difícilmente podré pagar.

AL LICENCIADO LUIS FELIPE
MONTEJO BENÍTEZ, que sin su
ayuda y dirección no hubiese sido
posible la realización de este trabajo.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS
FRANCISCA, HORTENSIA, FABIOLA,
VICENTE, RAMÓN Y SILVIA, por
brindarme su apoyo siempre que lo
necesité, muchas gracias.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO.

ANTECEDENTES

1.1. La Declaración de los Derechos Sociales de 1917.	1
1.2. El Derecho del Trabajo y su concepto.	8
1.3. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.	10

CAPÍTULO SEGUNDO.

CONCEPTOS GENERALES.

2.1. La Heterocomposición.	14
2.1.1. Arbitraje.	17
2.1.2. Proceso.	18
2.1.3. Arbitraje Laboral.	22
2.2. Relaciones de Trabajo.	23
2.2.1. Relación Individual de Trabajo.	25
2.2.2. Contrato Individual de Trabajo.	26
2.2.3. Trabajador.	27
2.2.4. Trabajador de Planta.	28
2.2.5. Trabajador de Confianza.	30
2.2.6. Patrón.	36
2.3. Empresa o Establecimiento.	38
2.4. Condiciones de Trabajo.	41
2.5. Rescisión de la Relación Individual de Trabajo.	44
2.5.1. Sin Responsabilidad para el Patrón.	46
2.5.2. Sin Responsabilidad para el Trabajador.	50
2.6. Terminación de las Relaciones de Trabajo.	52

CAPÍTULO TERCERO.

MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO.

3.1. La constitución Federal de 1917. -----	54
3.2. El artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal Fracciones XXI y XXII.-----	57
3.3. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. -----	61
3.4. Ley Federal del Trabajo de 1931. -----	65
3.5. Ley Federal del Trabajo de 1970. -----	67
3.6. Reformas Procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 1980.-----	69
3.7. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.-----	70

CAPÍTULO CUARTO.

LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1. Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo. -----	74
4.2. El Procedimiento Ordinario Laboral. -----	79
4.2.1. La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.-----	81
4.2.2. Medios de Prueba en el Procedimiento Laboral.-----	87
4.2.3. Resoluciones en el Procedimiento Laboral.-----	89
4.3. Procedimientos de Ejecución.-----	92
4.4. Análisis de los Artículos 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.-----	97
4.5. La Insumisión al Arbitraje y su Inexistencia en la Ley Federal del Trabajo.-----	100
4.6. El No Acatamiento al Laudo.-----	105
4.7. Sus Diferencias con la Insumisión al Arbitraje.-----	108
 CONCLUSIONES.-----	 110
 BIBLIOGRAFÍA.-----	 114

INTRODUCCIÓN

El trabajo que exponemos por medio de esta tesis, tiene la finalidad e inquietud de tratar de ampliar en el campo del derecho procesal laboral, que ventila el juicio ordinario, el logro del mejor entendimiento o el mejor razonamiento de los preceptos legales y procesales que el legislador común dispuso en la Ley Laboral vigente, reglamentarios del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El tema que proponemos desde luego, resulta posiblemente novedoso, en virtud de que el ámbito del derecho laboral tiene las directrices de lograr que el procedimiento ordinario laboral sea económico, sencillo y con la concentración del proceso, lo que hace que sea en mucho interesante, apasionante y de estudio adjetivo en la práctica profesional del derecho procesal laboral, por lo que, lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, resulta de gran controversia en cuanto a su interpretación y su aplicación, por las autoridades laborales en nuestro país.

En consecuencia, consideramos que se debe hacer un estudio minucioso, sencillo de corte legal; si se considera que la Insumisión al Arbitraje no encuentra una reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, para saber en que momento procesal debe plantearse tal rebeldía, por esto, se producen razonamientos en su interpretación y aplicación por la autoridad laboral y judicial incongruentes, omisos, oscuros e ilegales, ya que la Ley Laboral no indica con precisión si el planteamiento de la Insumisión al Arbitraje debe ser antes de entrar al juicio ordinario; cuando se cierra la instrucción para las partes; cuando la Junta tuma los autos a proyecto de resolución; o bien, cuando el laudo es recurrido por las partes; es decir, no tiene un estudio y análisis propio para considerarlo como una acción, una defensa o excepción dentro del procedimiento ordinario laboral.

Por lo que, en el primer capítulo hacemos un repaso a los antecedentes históricos, desde la declaración de los derechos sociales de 1917, en

donde se resalta la importancia de la evolución histórica que ha tenido el derecho del trabajo y los derechos de los trabajadores, hasta los principios fundamentales del derecho del trabajo que constituyen el fondo filosófico, ético y jurídico de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo segundo se determina el marco conceptual de los términos y figuras jurídicas que consideramos importantes, por la relación que tienen con el tema de tesis y que establecen las bases de este trabajo.

En el capítulo tercero nos referimos al marco teórico y fundamento jurídico de la Insumisión al Arbitraje, como es la Constitución General de la República, en su artículo 123 apartado "A" así como de su Ley Reglamentaria, que constituyen el marco de la figura jurídica procesal que estudiamos.

En el capítulo cuarto se analiza la situación actual en que se encuentra la figura jurídica de la Insumisión al Arbitraje, analizando las deficiencias y omisiones que tiene la Ley Federal del Trabajo en su artículo 947, en el que se considera que hay laguna; planteando para tal efecto, las soluciones de esa problemática en las conclusiones que se encuentran en la parte final de este trabajo y en las que se propone la solución que nos permita conocer que la Insumisión al Arbitraje no tiene los mismos efectos jurídicos que el no acatamiento al laudo pronunciado por la Junta.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1. 1. LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

El capítulo que nos ocupa tiene como propósito resaltar la importancia de la evolución histórica que ha tenido el derecho del trabajo y los derechos de los trabajadores. El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, en razón de que explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en el año de 1910.

La naturaleza social y la función revolucionaria del artículo 123 de la Constitución Federal, es expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista y por consiguiente, instrumento jurídico de la lucha de la clase obrera para su emancipación y redención. Producto de un proyecto de constitución, la declaración de los derechos sociales fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario surgió como una necesidad del hombre que sufría en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

Antes que existiera el derecho obrero sólo existía el derecho civil, para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y demurbara el imperio absolutista de la empresa. El derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil; tampoco fue su continuador o su heredero, sino, más bien, su adversario y en cierta manera su verdugo; tampoco ha sido parte del derecho mercantil. Nació como un derecho creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una novedosa idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta, a la que está en el derecho civil. El doctor Mario de la Cueva señala que "En el derecho del trabajo,

la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en las manifestaciones de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía del trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona no para quedar simplemente registrado con ese título, en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana".¹

Al respecto Alberto Trueba Urbina nos dice "La Ley fundamental de 1917, que estructura en la Constitución Social la Declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123, pragmática de los derechos de los trabajadores, dio un ejemplo al mundo del siglo XX en cuanto a la formulación de preceptos protectores y reivindicatorios de los trabajadores, que crearon para México y para el planeta que habitamos el nuevo Derecho del Trabajo, diferente de aquel derecho privado regulador entre jornaleros y patrones y de las prestaciones de servicios personales. En el artículo 123 vigente, se reconocen y se incluyen los derechos protectores y reivindicatorios en favor de los trabajadores en general y de la burocracia, porque ambos grupos constituyen el núcleo esencial de la clase obrera, junto con los campesinos y de todos los proletarios".²

La Declaración de los Derechos Sociales de 1917, se consignó expresamente en el originario artículo 123 Constitucional, cuyas normas fundamentales de carácter social y económico aún subsisten como lo podemos ver en los textos vigentes, trascendiendo esta innovación en el sistema constitucional del mundo, inicia con la Constitución Mexicana de 1917, que rompió viejos moldes políticos y creó principios sociales en su textos, así nació un nuevo derecho social

¹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México 1972, Pág. 45

² TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". México 1973, Pág. 8

de integración, protector y reivindicatorio de los trabajadores, obreros y campesinos económicamente débiles, que difiere radicalmente del derecho público y privado. Ese nuevo derecho manifiesta en las normas de nuestros artículos 27 y 123 de la Constitución Federal constituyendo el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión social, partes integrantes del derecho social.

El 19 de septiembre de 1914 en el estado de Tabasco, se fijaron los salarios mínimos y se redujo a ocho horas la jornada de trabajo. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz, en el primero de ellos se expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal, obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915, jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes y año, Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la república, jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la primera ley de Asociaciones Profesionales de la República. En el mismo año de 1915 el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas y que son: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, un intento de socialización de la vida. La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución Federal.

El doctor Mario de la Cueva nos indica que "El derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como un mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje".³

La ley reglamentó las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual de trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo para las mujeres y los menores de edad, las reglas para la higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgo de trabajo.

En armonía con sus principios la ley creó las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó aquellos organismos para imponer autoritariamente en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Es también interesante la legislación del estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles, un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo y en el mes siguiente creó el mismo gobernador una ley inspirada en el proyecto Zubarán y en la ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de

³ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Op.Cit. Pág. 47

trabajo se consignarán las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo titular esencial y originario de la soberanía según expresa el artículo 39 de la Constitución Federal "ejercitará el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno". El proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada, el artículo 27 Constitucional, remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 de la Carta Fundamental, se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5° Constitucional los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5° de la Ley Suprema, incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso obligatorio.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, don Fernando Lizardi. En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo 5° de la Constitución estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que el derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un

grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios.

En el discurso de Victoria esta la idea fundamental del artículo 123 Constitucional, que debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Este señalamiento era absolutamente indispensable pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado; Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las necesidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, las leyes del trabajo a su vez, deberían también ser generales a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara comenzó el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional, para la concepción burguesa individualista y liberal, dijo el contenido de las constituciones debería limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada de ocho horas. Pero, ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan buena, resultó como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo.

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que "se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo". Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo 5º de la Constitución Federal e integrara un título especial. Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho

constitucional del trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre. Insinúo la conveniencia de que la comisión retire si la asamblea lo aprueba todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo 5º Constitucional a fin de que con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

El jefe de la revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyara la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías posteriormente rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, pronunció un valioso discurso en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate Macías y Pastor Rouaix, secretario del fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado de los Ríos para que completaran el pequeño comité con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión el artículo 123 Constitucional fue aprobado el 23 de enero de 1917.

1. 2. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO.

Debemos decir que el derecho del trabajo persigue un fin eminentemente social, su estudio inicia con la consagración del artículo 123 Constitucional en 1917, como lo afirmamos en nuestro primer punto el cual junto con el artículo 27 de la misma disposición, también proclamado en la misma fecha son la base constitucional de lo que hoy conocemos como Derecho Social y viene a conformar el fundamento constitucional de los derechos de los trabajadores y campesinos en nuestro país.

Antes del año de 1917 al derecho del trabajo se le consideraba una rama del derecho privado, se pensaba que la fuerza del trabajo era una simple mercancía que podía regirse por las leyes de la oferta y la demanda, se consideraba que la relación de trabajo era una variante del contrato de arrendamiento donde la cosa arrendada era la fuerza de trabajo y su regulación estaba a cargo de las normas establecidas para los contratos y obligaciones civiles. Es el Tratado de Versalles que le pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial. La declaración de los derechos sociales afirma que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

El derecho del trabajo desde su nacimiento se ha distinguido totalmente del derecho privado por la finalidad eminentemente social que persigue aquel, con el nacimiento del derecho social, integrado por el derecho del trabajo, el derecho agrario, el derecho de la seguridad social, el orden jurídico llega a tener una nueva división cambiando la antigua concepción de tal orden, dividido hasta entonces en dos grandes ámbitos, el derecho público y el derecho privado.

De Pina Vara afirma que el derecho del trabajo es "Un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas".⁴

Continúa señalando el tratadista antes referido que "El derecho del Trabajo, no es un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia según es entendida, es un momento histórico por un pueblo determinado".⁵

Así, surge el derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción (parcial), su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los mismos derechos inherentes a toda persona humana. El derecho del trabajo lleva la expresión del derecho social como estatuto supremo lleva en si mismo preceptos niveladores, igualitarios, dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores que suprime esta explotación del hombre por el hombre, ya que lo más importante de este es, la reivindicación de los derechos del proletariado. Un criterio diferente es el de Trueba Urbina al señalar que "siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquél que presta un servicio a otro, y no de los llamados "subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica".⁶

Actualmente la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 3º consagra el principio fundamental que establece "el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su

⁴ PINA, Rafael de y PINA VARA, Rafael de. "Diccionario de Derecho". Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 221.

⁵ *Ibidem*. Pág. 223.

⁶ TRUEBA ÚRBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Teoría Integral. Sexta Edición. Porrúa. México 1981. Pág. 132.

familia". El cual más adelante analizaremos cuando tratemos los principios fundamentales del derecho del trabajo.

En este sentido podemos concluir diciendo que todos los ordenamientos de índole jurídica, se forman con base a hechos humanos sobre su comportamiento y actividades para las cuales, aparece la regulación a una de las actividades más relevantes y reales del individuo, el trabajo la actividad productora del ser humano por excelencia, encaminada a la satisfacción de las necesidades del individuo y de sus comunidades, así como los servicios que la misma comunidad requiere es por esto que debe existir una disciplina jurídica o un conjunto de normas jurídicas que regulen esta actividad, así es como el derecho del trabajo regula la relación que nace o que se da entre patrón y trabajador, en virtud de los servicios que el segundo presta al primero mediante una retribución económica.

1. 3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para comprender el alma de la Ley Federal del Trabajo haremos referencia de los más importantes principios fundamentales del derecho del trabajo que constituyen por así decirlo, el fondo filosófico, ético y jurídico de nuestra disciplina, la Ley Federal del Trabajo que se funda en principios que están incluidos dentro de su primer capítulo, algunos de ellos expresados en el propio artículo 123 Constitucional, y desde luego recurriendo a la doctrina del ilustre profesor Mario de la Cueva .

Comenzaremos con el principio que establece: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No fue creado como una innovación de nuestro orden jurídico positivo, porque ya era materia de pacto internacional en donde se afirmó la decisión de los estados de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población, a este respecto el maestro Mario de la Cueva señala "que la

sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar".⁷

Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 3º a este respecto establece "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de decoroso para el trabajador y su familia".

De lo anterior podemos concluir que el trabajo es un derecho y un deber social porque el hombre tiene derecho a la existencia y que la sociedad tiene la obligación de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes creando condiciones de vida que le permitan alcanzar su bienestar material y espiritual con el libre desarrollo de sus actividades.

Principio de: La libertad y el derecho del trabajo. Con la declaración de derechos de la Constitución Francesa de 1793, en el mundo se habla de la libertad como uno de los derechos del hombre; principio que fue reconocido por la Constitución de 1857, mismo que pasó a la Constitución de 1917, que en su artículo 5º primer párrafo expresa "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode..." en este sentido el profesor Mario de la Cueva considera que "cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura".⁸

Continúa señalando el tratadista de referencia que "la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en

⁷ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Op. Cit. Pág. 106

⁸ *Ibidem*. Pág. 107

los términos y condiciones convenidas, pero su persona y su libertad son intocables”.⁹

El mismo artículo 5º Constitucional párrafo quinto señala que “el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”, esta norma procede también de la Constitución de 1857 y de la Declaración Francesa de 1793, que contiene un significado fundamental porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona como lo establece con claridad el artículo antes citado, por el contrario, en toda relación de trabajo la libertad debe ser el atributo esencial de la persona del trabajador.

De todo lo anterior podemos concluir diciendo que el trabajador puede exigir el respeto de su libertad, en el sentido de que las instrucciones u órdenes dadas por el patrón y las cuales no tengan relación con su trabajo no tienen porque ser obedecidas.

El principio de la: Igualdad y el derecho del trabajo. en la misma forma que la libertad, la igualdad, posee significaciones particulares en el derecho del trabajo marchan como dos hermanas tomadas de la mano, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece si falta aquella, nos dice el maestro Mario de la Cueva “la igualdad de tratamiento es la idea fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración”.¹⁰

La fundamentación jurídica de este principio está en el artículo 123 fracción VII Constitucional que establece: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. La Ley Laboral de 1931 reprodujo esta disposición en su artículo 86 y por consiguiente la comisión

⁹ Ibidem. Pág. 108

¹⁰ Ibidem. Pág. 109

redactora del proyecto de la ley nueva entendió la trascendencia de este principio y hace de él uno de los motores ardientes del derecho del trabajo que puede enunciarse como el principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

Por su parte la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 86 dispone "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Pero que es la eficiencia? El Diccionario de la Lengua Española define la eficiencia como "la capacidad para lograr un efecto determinado; el nuevo empleado demuestra mucha eficiencia". Esta aclaración es con el propósito de hacer notar que la igualdad de trabajo no debe ser entendida como una igualdad matemática que no se dará nunca en la realidad.

De lo anterior debemos distinguir que trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se de el mismo nombre, sino que debe aplicarse a la actividad que los hombres desempeñan, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante.

Hecha la referencia doctrinal del doctor Mario de la Cueva, y la transcripción Constitucional y Legal de este principio consideramos que es lo más apegado a la realidad legal, porque tiene los elementos esenciales que le dan sentido a estos principios fundamentales que en los términos citados, la Junta de Conciliación y Arbitraje habrá de considerar estas circunstancias en cada caso antes de dictar su resolución, independientemente de la gran importancia que presenta este principio y que se presenta en las condiciones de trabajo, tema que será analizado en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES.

En el presente capítulo referimos algunos de los conceptos relacionados con este trabajo, en consecuencia puntualizamos lo siguiente:

2. 1. LA HETEROCOMPOSICIÓN.

Antes de hablar del tema de la heterocomposición como forma de resolver la conflictiva social; (debe entenderse esta conflictiva social, como pugna de intereses, como dificultad entre los hombres cuando existe diferencia sobre un interés frente a otro), en este sentido las controversias suscitadas entre particulares implican que el Estado desempeñe la función jurisdiccional para dirimir estas controversias, para dar solución al conflicto de intereses, sin olvidar que también existen otras dos formas de resolver esta conflictiva social, la autotutela y la autocomposición; las cuales explicaremos brevemente a continuación:

En primer lugar aparece la autotutela, y al respecto tenemos que repetir lo que nos dice el maestro Cipriano Gómez Lara: "forma egoísta y primitiva de solución de esta conflictiva de intereses, en ella el más fuerte o el más hábil se impone por su inteligencia, por su destreza, por su habilidad, la solución al contrario; en este sentido la controversia se resuelve no en razón de a quien le asiste el derecho, sino, en función de quien es el más fuerte o el más débil".¹¹

Es una forma primitiva muy cercana a la animal para superar el conflicto, ya que en la sociedad de los animales precisamente los conflictos entre ellos se resuelven mediante la autotutela o autodefensa. Al respecto podemos citar algunos ejemplos de esta forma de solución de la conflictiva de intereses: a)

¹¹ GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso". Octava Edición. Harla. México 1990
Pág. 18

Legítima defensa penal, artículo 15 fracciones III y IV del Código Penal para el Distrito Federal; b) Retención de equipaje, artículo 2669 del Código Civil; c) Corte de ramas y raíces provenientes del predio contiguo artículo 848 del Código Civil para el Distrito Federal; d) Derecho sancionador de los padres, artículo 423 del Código Civil; entre otros.

En segundo lugar tenemos la autocomposición como medio de solución de estos conflictos intersubjetivos de intereses, aparece indudablemente de la evolución humana porque hay en ella un alejamiento del primitivismo y de la animalidad. En la autocomposición, continua diciendo el tratadista antes referido "forma de resolver la controversia entre particulares, encuentran las propias partes en conflicto la solución a esta, ya sea a través del pacto, de la renuncia o del reconocimiento de las pretensiones de la parte contraria, resulta que aquellas están ya ante una forma altruista, más humanizada de solución de esos conflictos".¹²

Dicho de otra manera, es el arreglo al pleito proveniente de las mismas partes que tienen disposición de su derecho material. Por ejemplo, tenemos a la Transacción que es la figura característica de autocomposición bilateral, es decir, en un negocio jurídico a través del cual las partes mediante el pacto, el acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o del litigio.

Otro ejemplo sería sin lugar a dudas el que presenta nuestro derecho laboral actual, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la audiencia de Ley, que es una, de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, antes de entrar a la controversia, la cual plantearán las partes en juicio y que tienen la obligación procesal de agotar la etapa de Conciliación, de acuerdo al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en

¹² Idem.

donde se establece que las partes procuren un arreglo amistoso con el objeto de dar fin a un posible conflicto o juicio laboral.

De lo expuesto anteriormente diremos lo que es la heterocomposición y a este respecto nos dice el profesor Cipriano Gómez Lara que "la heterocomposición es una forma evolucionada e institucional de solución de conflictiva social e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto".¹³

Aquí la solución viene dada de afuera por un tercero ajeno al conflicto e imparcial, sin olvidar que las dos figuras características de la heterocomposición son el arbitraje y el proceso.

A este respecto el ilustre maestro Eduardo Pallares señala que "la heterocomposición es lo contrario a la autocomposición".¹⁴

Continúa señalando el tratadista referido "en la heterocomposición es necesario que un tercero actúe para poner fin al litigio".¹⁵

De lo anterior podemos concluir que estos conceptos están relacionados con la terminación de los conflictos o litigios para obtener la paz social y evitar las vías de hecho entre los particulares, que pueden finalizar con la defensa de sus reales o supuestos derechos. Así en la evolución histórica de las formas de solución las partes en conflicto pactan por anticipado que se sujetaran a la opinión que dicho tercero emita y aquí surge la primera figura heterocompositiva que es el arbitraje.

¹³ *Ibidem*. Pág. 32.

¹⁴ PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Vigésima Edición. Porrúa México. 1991. Pág. 360

¹⁵ *Idem*

1. 2. 1. ARBITRAJE.

El arbitraje como forma heterocompositiva de solución de los conflictos, se creó que es un antecedente del proceso jurisdiccional, porque a través de él se obtiene la misma finalidad que se logra con el proceso jurisdiccional, (al cual nos referiremos más adelante) en el arbitraje, por un acuerdo de voluntad las partes someten sus diferencias a la resolución de un juez eventual, privado y no profesional, al que se llama árbitro; el cual estudiará el problema y dará su opinión con la que le da solución al conflicto y que se llama laudo.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara el arbitraje es "la solución del litigio mediante un procedimiento seguido ante un juez no profesional ni estatal, sino ante un juez de carácter privado que es el árbitro".¹⁶

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos define al arbitraje como "ARBITRAJE. I. (Del latín *arbitratus*, de *arbitror*; arbitraje). Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Camelutti), un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en ausencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial".¹⁷

El arbitraje es un concepto de antigüedad tan venerable como la ciencia jurídica. Camelutti ha dicho que el árbitro nació antes que el derecho y la autoridad judicial. Es pertinente mencionar que algunos de los ordenamientos que rigieron como derecho positivo en la nueva España, aludían al arbitraje. En las

¹⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso". Op. Cit. Pág. 32

¹⁷ UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Diccionario Jurídico Mexicano". Quinta Edición Porrúa. México. 1992. Pág. 198

siete partidas se lee lo siguiente "árbitros en latín tanto quiere decir en romance, como jueces avenidores, que son escogidos o puestos por las partes para librar la contienda que es entre ellos".

El arbitraje se puede decir que es un medio o una técnica mediante el cual se trata de resolver las diferencias surgidas entre las partes a través de la voluntaria sumisión de las mismas al fallo o laudo que debe rendir una tercera persona o comisión, no investida de autoridad judicial.

El Derecho Laboral vigente el cual tiene su apoyo en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución General de la República, que establece en su fracción XX la creación de la autoridad laboral, es decir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales fungirán como árbitro en las diferencias entre las relaciones obrero-patronales o en la litis que plantearán las partes en un juicio ordinario laboral, las cuales deberán respetar de acuerdo al principio de legalidad del procedimiento y que en nuestro Estado de Derecho será quien de la solución jurídica y legal a los conflictos obrero-patronales.

2. 1. 2. PROCESO.

La palabra proceso implica una idea de actividad, de dinamismo o de desarrollo, que lleva consigo una intención o finalidad última, la cual dependiendo precisamente de su aplicación, transforma el estado o la esencia de algo, así podemos hablar por ejemplo del proceso evolutivo, del proceso químico o del proceso jurisdiccional; que es el que a nosotros nos interesa por lo que podemos hablar del proceso como un vehículo que nos lleva hacia algo concreto.

El estudio del proceso y en especial del proceso jurisdiccional resulta ser muy amplio, porque es considerado uno de los conceptos jurídicos fundamentales de la ciencia procesal, incluida la del Derecho del Trabajo. No pretendemos ser exhaustivos de este tema pero si queremos hacer notar la

importancia que tiene con nuestro tema de tesis, no obstante que la doctrina tiene un gran variedad de definiciones y de la naturaleza jurídica del proceso jurisdiccional.

Pasemos a referirnos a la aparición del proceso jurisdiccional como forma heterocompositiva de solución a la conflictiva social, y a este respecto el profesor Gómez Lara nos dice "que es el conjunto de actos desenvueltos por el órgano estatal jurisdiccional, por las partes interesadas y por los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que están proyectados y que convergen en el acto final de aplicación estatal de una ley general al caso concreto controvertido para dirimirlo o para solucionarlo, es decir, es el acto por el cual se sentencia".¹⁸

El tratadista Eduardo Pallares, haciendo un estudio del proceso jurisdiccional nos aporta su importante apreciación que define de la siguiente manera: "se entiende por proceso jurisdiccional, el que se lleva a cabo entre los órganos jurisdiccionales o sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los Tribunales Administrativos...".¹⁹

En este sentido como la mayoría de los autores definen al proceso jurisdiccional como una serie de actos del Estado como ente soberano de las partes en conflicto y de los terceros ajenos a la relación sustancial, los cuales tienden a solucionar las controversias mediante la aplicación de una ley general al caso concreto.

Analizando esta definición podemos apreciar lo siguiente:

a).- Que el proceso es una serie de actos. Algunos autores describen al proceso como una serie dinámica y abstracta de actos o conductas que pueden

¹⁸ GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso". Op. Cit. Pág. 33

¹⁹ PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Op. Cit. Pág. 640

ser fácilmente atribuibles a los sujetos determinados que han de intervenir en el proceso.

b).- Actos del estado como ente soberano. La facultad principal del órgano jurisdiccional es la de aplicar el derecho a la situación controvertida en concreto, así como la de ejercitar la jurisdicción.

b-1).- Actos de las partes en conflicto. Estos se verán reflejados en las acciones, excepciones y defensas que lleguen a ejercitar ambos sujetos, los cuales, junto con el órgano de estado conforman la relación jurídica procesal, comúnmente estas partes son conocidas como actor y demandado.

b-2).- Actos de terceros. Para la solución de un conflicto y quien debe resolverlo (autoridad jurisdiccional), debe apoyarse además de la jurisdicción, las acciones, excepciones y defensas, en actos auxiliares como pueden ser: las declaraciones de los testigos o los dictámenes periciales por ejemplo.

Cabe mencionar que la totalidad de los actos que se han mencionado deben tener un sustento legal, es decir, debe predominar un orden lógico jurídico, para lo cual existen normas que regulan los actos que hemos mencionado en una forma impersonal, general y abstracta.

c).- Aplicación de las normas jurídicas. Para llegar a la solución de los conflictos, el juzgador tiene la obligación de sustentar sus razonamientos jurídicos con los que solucionará el conflicto que le ha sido planteado, esto a través de normas jurídicas que bien pueden encontrarse en un ordenamiento jurídico de carácter general, impersonal y abstracto, como en normas individualizadas, como es el caso por ejemplo en materia laboral, de un contrato colectivo de trabajo que si bien no es un ordenamiento general, si contiene normas individualizadas que pueden aplicarse a un caso concreto determinado, solucionando con ello un conflicto que pueda ser planteado.

d).- Solución de la controversia que se haya planteado. El proceso tiene una finalidad última por la que se creó; ciertamente el proceso surge como una necesidad de solucionar los conflictos de una manera diferente a la autotutela o justicia por propia mano, esa finalidad a la que podríamos calificar como institucional, es precisamente el hecho de que se diga a quien corresponde la razón total o parcial, sustentando dicho criterio en un fundamento legal.

En cuanto al proceso jurisdiccional en materia de trabajo, el maestro José de Jesús Castorena nos aporta los siguientes casos regulados por la ley de la materia referente a este tipo de proceso.

1º El ordinario jurisdiccional (...) En dicho proceso la autoridad jurisdiccional tutela los derechos subjetivos derivados de la ley sustantiva en favor de personas determinadas.

2º El proceso de orden económico. Este proceso tiene como finalidad la tutela de los derechos subjetivos de los patrones, representa lo que la huelga significa para los trabajadores; pero mientras la huelga es un proceso privado, el proceso de orden económico se encuentra regulado por la ley.

3º El proceso por virtud del cual se declara la inexistencia de una huelga (...) a través de el se tutela el ejercicio del derecho de huelga o el interés patronal cuando ese derecho no se configura o no se tiene.

4º El proceso que tiene por objeto imponer sanciones a los representantes del trabajo y el capital, como resultado de las responsabilidades que contraen (...) Se trata de un verdadero proceso jurisdiccional en el que un tribunal constituido tripartitamente, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, juzga a los representantes del capital y del trabajo".²⁰

²⁰ CASTORENA, José de Jesús. "Procesos del Derecho Obrero". Didot. México. 1971 Pág. 34 y 35

El proceso jurisdiccional se hace necesario, indispensable e insustituible. Por ejemplo, en el proceso penal es necesario que se aplique la ley penal aún en los casos de autotutela (legítima defensa, robo de famélico, aborto por causa de violación y el terapéutico, etcétera.), en los que debe abrirse ese proceso penal para calificar la legitimidad de la actitud autotutelar, entre otros casos, en que la conflictiva social sólo puede ser resuelta a través del proceso jurisdiccional, concluyendo que el proceso es un instrumento de aplicación del derecho, para solucionar controversias y lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad social.

En este contexto es indudable que el proceso implica un todo abstracto y que ese todo abarca los actos que inician con el escrito de demanda y que terminan con el laudo o sentencia dependiendo de la materia a que se refiera. Sin embargo, existe una corriente doctrinal que no acepta que el derecho sea definido como: Una serie de actos. En virtud de que puede confundirse al proceso con el procedimiento, al cual si se le considera como un conjunto de actos que tienen su finalidad específica y concreta de acuerdo al momento procesal que le sea atribuido, por lo que debemos considerarlo como una serie coordinada de actos, los cuales tienen que agotarse para que se vea culminado el proceso de la mejor forma posible.

2. 1. 3. ARBITRAJE LABORAL.

El Instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México define al arbitraje laboral como: "El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como, la facultad más del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio de conformidad con su criterio, su leal

saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo".²¹

El arbitraje laboral se concibe como una institución oficial con dos finalidades oficiales, primero; prevenir los conflictos del orden económico entre los factores de la producción; esto es, entre el capital y el trabajo y segundo; ofrecer bases de arreglo a las partes para que esos conflictos puedan ser resueltos. Si se aceptan esas bases, no tienen el carácter de árbitros privados sino públicos, no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que es la disposición de la ley. En este sentido las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades que ejercen funciones públicas teniendo facultades para hacer cumplir sus determinaciones.

2. 2. RELACIONES DE TRABAJO.

En torno a las relaciones de trabajo han surgido dos cuestiones fundamentales, la primera es respecto si el trabajador humano podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato. La segunda se refiere a que si en la vida de la relación de trabajo tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

Es de todos conocido que la idea de trabajo y el principio que conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, de ahí que persistiera la idea de considerar al trabajo como una cosa en el comercio.

Para el derecho del trabajo es importante afirmar su individualidad y con ella su autonomía, por ende transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo, esto da como resultado que el derecho civil considere que

²¹ UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. Pág. 203

está en juego la esencia misma del contractualismo individualista y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna creó el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, por lo que quedó precisado como un contrato de carácter social, en el que no importa el régimen de las obligaciones civiles y mucho menos la autonomía de la voluntad, en virtud de que las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

En el derecho laboral vigente encontramos que las relaciones laborales se dan entre personas; físicas y morales (ficción de la Ley), por los que la voluntad de las partes se encuentra tutelada por la Ley Laboral, surgiendo los principios fundamentales de protección de los obreros frente a los de los medios de producción, que es la parte patronal; de igualdad procesal, el respeto al trabajo como derecho y deber social, el pago del salario mínimo, la jornada de trabajo de ocho horas, la irrenunciabilidad de los salarios devengados, la firma de un contrato colectivo de trabajo, la prohibición de los trabajos de los menores, el derecho de huelga, etcétera. Por esta razón se puede afirmar que la importancia de la Relación Laboral en el Derecho del Trabajo va más allá de los cánones del derecho común, por la sencilla razón que es una interacción netamente humana, es decir, evitar la explotación del hombre por el hombre, como la que existió en nuestro país en el siglo pasado; cuestión fundamental del Constituyente de Querétaro y el legislador común, entre otras.

En las relatadas condiciones la legislación laboral vigente hace una distinción en lo relativo a la relación individual de trabajo y el contrato individual de trabajo, que para los efectos del código obrero producen los mismos efectos, como se verá a continuación.

2. 2. 1. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El maestro Mario de la Cueva principal exponente mexicano, afirma que la relación de trabajo "no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello, estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sin el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Con base en esos principios describe a la relación de trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se ha aplicado al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".²²

Ahora bien para que exista la relación de trabajo, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, que a la letra dice: "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".

Lo anterior significa que únicamente se requiere que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, consecuentemente, puede existir la relación individual de trabajo con o sin que exista previamente el contrato individual de trabajo pero no a la inversa, ya que puede existir anticipadamente un contrato ya sea escrito, verbal o tácito y no supone una relación laboral, y por ende puede haber contrato y nunca darse la relación. Por lo que debemos establecer la diferencia tajante entre la existencia del contrato y de la relación individual de trabajo.

²² DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 187

Consecuentemente, la prestación de un trabajo personal y subordinado será suficiente para que se de la relación de trabajo, y al darse ésta, se aplica al trabajador el derecho del trabajo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

2. 2. 2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El precepto aludido en el punto anterior, es decir, el artículo 20 de la Ley Laboral, en su segundo párrafo incluye una segunda alternativa para entender el origen de la relación de trabajo que a la letra dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ahora bien, la misma ley establece que la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y el contrato celebrado, produce los mismos efectos, ya que puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral.

El profesor Mario de la Cueva apunta que "para que se de la relación de trabajo no es necesario que deba darse el acuerdo de voluntades, toda vez que al regir en las empresas, un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, no se toma en consideración la voluntad del patrono ya que los sindicatos están facultados para designar a los que habrán de ocupar la plazas vacantes en la negociación, de lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo".²³

²³ *Ibidem*. Pág. 190

No debemos concluir este punto sin hacer mención del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que establece "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Ahora bien, la misma ley establece que la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y el contrato celebrado, produce los mismos efectos.

2. 2. 3. TRABAJADOR.

Primero señalaremos el concepto de trabajador en su sentido más amplio y luego diremos el concepto que da nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

Trabajador: Es toda persona que desarrolla un trabajo.

Como podemos ver el anterior concepto es muy genérico y para nuestro estudio se requiere de un concepto más determinado, es decir que esté dirigido a ciertas personas para que estas puedan adquirir la categoría de trabajador de acuerdo a lo que establece nuestra norma jurídica.

Nuestra Ley Laboral vigente, en su artículo 8º nos define al trabajador como "es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos desprender dos elementos esenciales:

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Porque las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios personales, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las

personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello se debe sin duda a que no es dable el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física a que antes aludimos, preste un servicio personal subordinado, es decir que se establezca una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya sea intelectual o material al servicio de un patrón.

Es preciso aclarar que cuando hablemos de personas físicas nos referiremos tanto al varón como a la mujer, en virtud de que el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que "...el varón y la mujer son iguales ante la ley...".

Con respecto a la subordinación el segundo elemento que conforme a la definición de trabajador constituye otro elemento de la relación laboral y que se hace consistir en la facultad que tiene el patrón de mandar y el derecho de ser obedecido, con sus respectivas limitaciones, ya que esta facultad deberá estar dentro de la jornada de trabajo.

2. 2. 4. TRABAJADOR DE PLANTA.

Es frecuente que encontremos en la terminología contractual la utilización de los conceptos de trabajador de planta o trabajador de base, para distinguir al trabajador sindicalizado de los trabajadores de confianza.

La doctrina ha precisado que los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la empresa. Una segunda

característica que ha señalado la doctrina es que los trabajos de planta son permanentes, es decir, que son trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y por ende la falta de éstos provocaría la paralización o la muerte de la empresa.

Siguiendo con este mismo orden de ideas la doctrina ha establecido, que los trabajos de planta, se dividen en; trabajos de planta continuos, a los que habitualmente se denomina trabajos de planta permanente y el trabajo de planta de temporada.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo vigente recogió el término trabajo de planta como apoyo para señalar la antigüedad de los trabajadores, sin haber ninguna distinción entre trabajos de planta permanentes y trabajos de planta de temporada, por lo que dicho precepto rige para ambos.

Este precepto confirma la aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, a lo que el doctor Mario de la Cueva señala a manera de ejemplo "la regla de estabilidad en le trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada, asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma que se compute la de los trabajadores continuos".²⁴

Es preciso decir, que los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas, ya que este trabajo se efectúa únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a concluir que eran trabajos temporales, lo que quería decir eventuales. El movimiento obrero luchó contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, argumentando los trabajadores, que los trabajos de temporada son una

²⁴ *Ibidem*. Pág. 227

necesidad permanente de ciertas empresas y que los trabajos de planta continuos son una actividad cíclica.

En ocasiones se utilizan otras denominaciones para distinguir el trabajador de planta o base, por su parte el maestro Manuel Alonso García señala que los trabajadores fijos (o de plantilla) "...realizan los trabajos exigidos para el funcionamiento normal de la empresa, ocupando plaza o formando parte de la planilla de ésta con contrato de trabajo por tiempo indefinido, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajos de su categoría ocupándose de otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezca... y que puede ser de carácter continuo que es el definido anteriormente o discontinuo que son los trabajadores de temporada o de campaña, que es el habitualmente llamado para la realización de las funciones propias de la empresa, bien para actuar intermitentemente, en determinadas épocas del año, en razón a la falta de regularidad en el trabajo de las empresas de que se trata".²⁵

La terminología de trabajador de planta o de base o como quiera denominársele en la doctrina viene a coincidir substancialmente con nuestro derecho positivo. El de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa, debe ser considerado así desde el momento mismo en que comienza a prestar sus servicios, si es que no existe pacto legal en contrario.

2. 2. 5. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Primeramente veamos que nos quiere decir el término confianza; éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, es decir, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los

²⁵ ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Cuarta Edición. Ariel. España. 1973. Pág. 328

requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requiere para su buen desempeño.

Ahora bien, uno de los temas más difíciles en nuestro derecho laboral es el concerniente a lo que primeramente se le conoció con el nombre de empleados de confianza y después trabajadores de confianza.

El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington, en el año de 1919. Nuestra legislación laboral de 1931, adoptó el concepto de empleado de confianza sin proporcionar una definición del mismo, refiriéndose a los empleados de confianza de una manera indistinta en dos preceptos a los cuales aludiremos más adelante.

El hecho de utilizar el término de empleado de confianza en la legislación laboral antes aludida, fue impropio en razón de que induce a la presunción *Juris Tantum*, refiriéndonos a que los trabajadores que no son de confianza son de desconfianza.

El término de empleado de confianza fue cambiado por el de trabajadores de confianza, en la Ley Federal de Trabajo de 1970, en su anteproyecto de su artículo 8 y que luego pasó a ser el artículo 9 de la Ley vigente que a la letra dice:

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

Para distinguir a los empleados de confianza, Alberto Sidaquí afirma que hay un criterio verdadero "la clase de servicios prestados, su naturaleza, su vinculación con las necesidades vitales de la empresa".²⁶

Por su parte el maestro Mario de la Cueva explica la noción de empleados de confianza y señala que "debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".²⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a resuelto que "...los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste...".

Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, 5ª época, Tomo XLV, Página 3179, 20 de agosto de 1935.

Por otro Lado Roberto Muñoz Ramón propone que "son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección, mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones realizadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza al tener aquellas funciones, tienen por ésta misma razón, a su cargo la vida misma, la marcha y destino general, ... la reserva de los secretos, la producción y la técnica, ... la defensa de los intereses, el

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

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Op. Cit. Pág. 155

manejo de fondos y la contabilidad, los trabajos personales del patrón, el orden, la seguridad y el éxito... de las empresas".²⁸

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático determina en forma detallada, quienes pueden ser trabajadores de confianza.

"Artículo 5º, son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República.

II. En el poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas, dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que de conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

²⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Op. Cit. Pág. 32

c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda incluido.

d) Auditoría; a nivel de auditores y subdirectores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

e) Control directo de adquisiciones; cuando tenga la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con los elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g) Investigación científica, siempre que implique las facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o su equivalente en las Entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j) Los secretarios particulares del: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus

equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III. En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda; el Contador y Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores; Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero;

IV. El Poder Judicial; los Secretario de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas”;

El patrón puede elegir libremente, a los trabajadores de confianza, entre los trabajadores que le están prestando sus servicios o entre personas que no laboran dentro de la empresa, para esto deberán atender, lo resuelto por la Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Volumen 205-216, Quinta Parte, Sección Jurisprudencia. Página 97.

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos".

Es importante resaltar que todos los empleados de confianza son representantes del patrón, pero no todos los representantes del patrón son empleados de confianza, en virtud de que algunos representantes no desempeñan funciones de administración ni de dirección de carácter general como lo establece nuestra Ley Laboral.

También es importante hacer notar que en la práctica para las empresas y sindicatos el cambio de empleados de confianza a trabajadores de confianza, no ha tenido influencia alguna y se siguen utilizando ambos términos.

2. 2. 6. PATRÓN.

El patrón como sujeto de una relación de trabajo y por ende, de una relación jurídica laboral, a la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce de diversas denominaciones con el carácter de sinónimo; el de patrón, empresario, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo.

Siguiendo con este mismo orden de ideas veamos la denominación de patrón; expresa una idea clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde a un cierto aire paternalista y protector, evoca por otro lado, una expresión vinculada a las luchas existentes entre los sectores sociales, patrones y obreros.

La expresión empresario, es de gran tradición en el derecho español, sin duda esta denominación tiende a ser más económica que jurídica, es decir

parece estar asociada a la idea de lucro y en consecuencia a tener un carácter predominantemente mercantil. Sin embargo, la generalidad de su uso por la doctrina y el derecho positivo nos hará incidir en su utilización.

Dador de trabajo; esta denominación denota un doble sentido de su imprecisión técnica, ya que designa a quien ofrece trabajo empresario como al que lo da o realiza trabajador consecuentemente es el sujeto obligado al pago del salario, aquel por cuya cuenta el trabajo se presta contraponiéndose a que la idea de prestador de trabajo ya que es el sujeto obligado a la realización del servicio objeto del contrato.

El término empleador se refiere a quien como sujeto, contrata los servicios de otra persona, es como indicar que tiene la misión de emplear a los trabajadores en una labor de intermediario.

La doctrina suele fijar el siguiente concepto de patrón "es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".²⁹

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".³⁰

Después de haber visto las diferentes denominaciones de patrón, veamos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...". En cierto modo sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como: toda persona física o moral que emplee al servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo (artículo 4º), omitiendo la ley actual el sentido contractual, hay que resaltar que el

²⁹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo", Volumen I, Talleres Gráficos Andrea Doria. México 1967. Pág. 229

³⁰ ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Op. Cit. Pág. 340

patrón a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o una persona moral.

De los vocablos expuestos podemos decir y advertir de la lectura de nuestras propias leyes, que las expresiones más adecuadas son las de patrón y empresario en razón de su uso legal por la misma norma.

2. 3. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 define a la empresa como "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Los comerciantes mediante el ejercicio del comercio, realizan la función de aportar al mercado general bienes o servicios con fines de lucro. Esta actividad es realizada por el comerciante individual o social a través de la organización de los de los elementos patrimoniales y personales necesarios.

A éste respecto Miguel Hernainz Marquez afirma que la empresa es: "la concentración del capital, para en su conjunción con el trabajo, dar origen a toda la producción".³¹

Existe un conjunto muy variado de elementos, los cuales componen o constituyen una empresa, los mismos que organizan una actividad económica la cual se dirige hacia el camino de la producción de bienes o servicios, o el intercambio de los mismos en el mercado. La organización o planeación de

³¹ HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. "Tratado Elemental del Derecho del Trabajo". Tomo I. Doceava Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid España 1977. Pág. 409

cualquier actividad económica, así como del trabajo y del capital, es lo que se necesita para la existencia de este tipo de organismos, para producir bienes o servicios para el bienestar de la comunidad.

El Código de Comercio en su artículo 15 nos da el siguiente concepto de empresa o negociación mercantil y establece que es el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinados para ofrecer, con propósito de lucro y de manera sistemática bienes o servicios. El derecho laboral en nuestros días es tan extenso, que se aplica a todos los individuos que realizan un trabajo subordinado, el lugar donde realizan sus actividades o su campo principal de acción, es lo que llamamos empresa.

La empresa, que surgió de la mente de una persona, que ahora se le denomina empresario quien es el dueño del capital, el que emprende la tarea de la producción con su riqueza, el cual emplea al trabajador como motor de su máquina para producir satisfactores o artículos de comercio, es una unidad comercial, siempre será de esta forma, comercial, ya que su objetivo principal es el lucro, es también la reunión de elementos de orden material, como el capital, el humano, la mano de obra del trabajador, que es sin duda alguna, la más importante y la espiritual, esto es, la motivación y el genio del dueño del capital es decir, el ímpetu del patrón por invertir su capital para la producción de bienes o servicios.

No podemos dejar de hacer mención del lugar donde se llevará a cabo la elaboración y producción de éstos bienes o servicios, que es la llamada unidad técnica, la cual trabaja de manera independiente como sucursal, o de otros posibles establecimientos, también llamados sucursales, con los cuales se desarrollará dentro de la empresa o unidad técnica y con los cuales, se trabajará y producirá para el bien común.

Capón Filas y Giorlandini sostiene que una empresa es: "La institución social de producción de bienes o servicios, en que se coordinan el

capital y el trabajo, el empleador y los trabajadores, para realizar la obra social y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre".³²

Una empresa, en términos jurídicos se dice que es una conjunción de esfuerzos para designar o plantearse un objetivo determinado, en la misma forma parte por un lado el patrón y por la otra el trabajador, los medios humanos o personales, materiales o económicos con la finalidad lucrativa.

Es la empresa, la culminación de un esfuerzo realizado por el patrón y el trabajador como una tarea que traerá beneficios tanto para ellos mismos, como para la sociedad.

A este respecto nos dice Guillermo Cabanellas que "es una organización de personal, capital y de trabajo, con una finalidad lucrativa; ya sea de carácter privado, en que se persigue la obtención de un lucro para los socios; o de carácter oficial, en la que se propone realizar un servicio público o cumplir con una finalidad beneficiosa para el interés general".³³

Una empresa es un conjunto el cual se conjuga como un grupo de requisitos valiosos, para la conformación de una empresa, de los cuales podemos contar con el dueño del capital, que es el empresario, los recursos económicos que son el capital y por supuesto el obrero que es el socio más importante, porque gracias a su mano de obra, se podrá llevar a cabo la producción de bienes o servicios o ambos.

³² CAPON FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo. "Diccionario Jurídico Social". Tomo II. Primera Edición. Rubinzal-Culzoni. Argentina 1987. Pág. 195

³³ CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo III. De Heliasa. 1989 Pág. 426.

2. 4. CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo revisten una trascendental importancia en la vida de las relaciones de trabajo, y esto se debe a que son las bases primordiales que se toman en cuenta para la prestación de un trabajo, es decir son las reglas preestablecidas en caso de que surja una relación de trabajo, a este respecto Muñoz Ramón dice que "son los derechos y deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo".³⁴

El maestro Mario de la Cueva señala que: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".³⁵

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 56 establece que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

De lo anterior podemos decir que son concepciones muy parecidas, establecen que son normas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, además de las prestaciones que se deben percibir por prestar el trabajo, de ahí la importancia y trascendencia de su normatividad dentro de la relación de trabajo, pues su existencia es indispensable para que la prestación de trabajo sea protegida y regulada.

³⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II OP. Cit. Pág. 97.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Decimocuarta Edición. Porrúa, México 1996. Pág.187.

Las condiciones de trabajo necesitan ser clasificadas para facilitar su conocimiento y aplicación, es por eso que retomamos la que hace el maestro Mario de la Cueva, quien las clasifica atendiendo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen en las tres categorías siguientes:

a) Condiciones de trabajo de naturaleza individual.- Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como la jornada de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etcétera.

b) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.- Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores, componentes de un aglomerado.

c) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.- Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general como podría ser un centro de recreo o una biblioteca.³⁶

Condiciones de trabajo no son sólo las que derivan de las leyes o normas legales, sino también las que surgen por común acuerdo entre las partes, las cuales se establecen en contratos, siempre y cuando no sean inferiores a las establecidas en la ley, de lo que se desprende que deben ser superiores, es decir, condiciones que superan la ley y mejoran el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

Las condiciones de trabajo requieren una formalidad y ésta es, que consten por escrito, este escrito debe tener un cierto contenido, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo así lo establece "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".

³⁶ Cfr. Idem.

El artículo 25 del numeral citado, establece las condiciones bajo las cuales deberá prestarse el servicio "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá 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 determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares en donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del 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 el patrón".

Es importante hacer notar que la falta de dicho escrito es imputable al patrón, así lo señala el artículo 26 de la Ley Laboral "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de

las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

2. 5. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Bajo este título, el capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, establece un conjunto de disposiciones que regulan las dos formas en que los sujetos de la relación de trabajo pueden solicitar dicha rescisión, así como las excluyentes de responsabilidad para ambas partes y las sanciones a las que se hace merecedor el patrón o el trabajador en caso de que alguno incurra en alguna falta grave para con el otro.

La rescisión implica una ruptura de la relación laboral por alguna falta grave de las partes que obligue a la otra a tomar la decisión de disolver el vínculo laboral.

Respecto a la figura jurídica de la rescisión podemos decir que una cosa es que los efectos de la relación laboral se suspendan indefinidamente, supeditados a una circunstancia provisional y otra es, si duda, la rescisión de la relación laboral. José Dávalos anota "como característica de la rescisión de la relaciones de trabajo hay tres actos: unilateral, potestativo y formal".³⁷

Unilateral, porque pone la conducta de uno solo de los sujetos a quien corresponde ese derecho; Potestativo, ya que al sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no; y Formal, ya que se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión; pero lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley de la Materia, resulta ser una obligación para el patrón más no así para el trabajador.

³⁷ DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". Tercera Edición. Porrúa. México 1990. Pág. 140 y 141.

La discusión inicia con la terminología usada para los casos en que debe disolverse la relación laboral, ya que mientras en la Constitución Federal se hace una distinción bilateral de esta disolución, en la Ley Laboral se marca indistintamente a la rescisión como una forma de poner fin a la relación de trabajo y que tanto tienen derecho los trabajadores como los patrones a su ejercicio, pudiendo interpretarse que la titularidad de la rescisión la tendrá el sujeto que haya sufrido un perjuicio por culpa del otro, o sea, quien haya incumplido con sus obligaciones.

Con relación a este problema terminológico Dávalos nos indica en una forma contundente "Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar solo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla de que existe un despido, en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro. Estos conceptos son utilizados por el artículo 123 Fracción XXII de la Constitución".³⁸

Debido a que es nuestro máximo ordenamiento jurídico el que hace la distinción con respecto a la figura de la rescisión, nosotros optamos por hacer la misma distinción entre el despido y el retiro, porque la misma obedece a que ambas figuras difieren en cuanto a la persona que puede llegar a ejercitarlos.

Tampoco debemos dejar de atender lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis Número 28 y 29.

***AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.** Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso

³⁸ *Ibidem*. Pág. 144.

por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo”.

***AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.** Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción”.

Así tenemos como los artículos 47 y 51 de la Ley Laboral van a establecer causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador como se hace notar respectivamente.

2. 5. 1. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

La rescisión de la relación de trabajo puede ser imputable al trabajador, pero también al patrón, por lo que hace al segundo lo analizaremos en el punto siguiente, en cuanto al primero el artículo 47 de la Ley Laboral impone las causales de la rescisión por la conducta imputable al trabajador, por lo que debe de

atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta, ya sea del trabajador o del patrón, en su caso.

El maestro Alberto Briseño Ruíz nos dice "Las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador puede comprenderse bajo el rubro de FALTA DE PROBIDAD. En efecto si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de su servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por probidad debe entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad".³⁹

De la anterior definición podemos decir que en el fondo todas las causales que establecen las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, significan Falta de Probidad. En la fracción II se habla de falta de probidad en forma general y en las otras trece fracciones sobre conductas concretas que implican falta de probidad, con la excepción de la fracción XIV, que es cuando el trabajador es condenado por sentencia ejecutoriada que imponga una pena de privación de la libertad que le haga imposible al trabajador la realización de su trabajo sin que en el delito de que se trate aparezca como víctima el patrón. En cuanto a la analogía que alude la fracción XV podemos decir que también son causas de despido las conductas no incluidas en la Ley pero que sean parecidas e igualmente graves y que tengan las mismas consecuencias. Por lo que hace al AVISO del despido este debe dársele al trabajador por escrito notificándole la fecha y causa o causas de su separación, o sea, darle el motivo por el cual se le despide.

El artículo 47 de la ley Federal del Trabajo establece las causas de la rescisión de la Ley Laboral por la conducta imputable al trabajador.

³⁹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Haria. México 1985. Pág. 216.

"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 falta 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 graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos 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 encuentre en el;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todas las causales de rescisión de la relación de trabajo como hemos dichos, las encontramos en favor del patrón o sin responsabilidad para éste, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ya referido.

2. 5. 2. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de la rescisión de la relación de trabajo por la conducta imputable al patrón, esto es, debe atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del patrón, o lo que es lo mismo toca ahora al trabajador adecuar la conducta del patrón a una de las causales del artículo 51 en comento, preparar sus elementos de prueba y decidir la conveniencia de la rescisión de la relación laboral.

De lo anterior podemos decir que también el patrón debe de ajustarse a la probidad en el trato con sus trabajadores. Su falta de probidad se encuentra en las nueve fracciones del artículo antes citado y que a continuación se transcribe:

“Artículo 51.- 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. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

Todas estas faltas de probidad señaladas en nueve fracciones dan lugar a que el trabajador rescinda su contrato individual de trabajo o relación de trabajo con derecho a las indemnizaciones que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el trabajador se separe de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se materialice cualquiera de las causales antes mencionadas.

2. 6. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Por terminación entendemos la finalización de las relaciones laborales, pero para señalar las causas de terminación de la relación laboral anotaremos los puntos básicos que señala el artículo 53 de nuestra Ley Laboral, como puede verse a continuación:

*Artículo 53.- Son causas de terminación de la relación de trabajo;

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

Las causales citadas van a tener el efecto de poner fin a la relación de trabajo cuando las partes consienten y manifiestan su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo. Es sin duda una de las manifestaciones en que la voluntad del trabajador especialmente, se respeta y existe una conveniencia de la empresa-trabajador para la terminación de la relación laboral, evidentemente que a la muerte del trabajador no podrá continuar la relación individual de trabajo; el caso planteado en el punto de las causales citadas en el que se establece un contrato o una relación de trabajo para obra determinada o vencimiento del término o de la inversión, notamos como la legislación tiene un alto contenido económico ya que una inversión o cualquier tipo de construcción constituye una gran inversión de capitales, la legislación también intenta proteger el desarrollo económico nacional a través de darle al patrón la posibilidad de depender de la inversión limitada o en el término en que va a sujetar su producción.

La incapacidad inmediatamente deja al sujeto sin ese poder de ejercicio que no solamente la legislación le otorga, sino que la imposibilidad física de realizar algún trabajo, claro esta que dicha imposibilidad física o mental debe provenir sobre un riesgo no profesional.

Lo anterior nos obliga a hablar un poco del principio jurídico del derecho laboral relacionado con la protección a la salud, la integridad física y mental y la vida del trabajador. El maestro Ramírez Fonseca nos habla de este principio "Primero ser y después la forma de ser".⁴⁰

Por ello el patrón está obligado a observar las medidas necesarias a fin de preservar en salud, en integridad física y mental y en consecuencia la vida de sus trabajadores.

⁴⁰ RAMÍREZ FONSECA, Fernando. "Condiciones de Trabajo". Tercera Edición. Pack. México. 1985. Pág. 20

CAPÍTULO TERCERO

MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO

3. 1. LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1917.

Con el objeto de coordinar jurídica e históricamente este trabajo hemos querido mencionar en forma somera el nacimiento de nuestra Carta Magna.

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo. La lucha obrera por dignificar el trabajo se intensificó a finales del siglo XIX.

En nuestro país en el siglo pasado no existió el derecho del trabajo, en su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales, las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad del país en sus primeros años de independencia.

La Constitución Federal de 1917, consagró la declaración de derechos que establecía cuales eran los que gozaban los hombres frente al estado y la sociedad. Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez destacaron por sus conceptos avanzados para la época en torno a los problemas liberales.

Bajo el sistema liberal la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados, los condujo a los hechos de junio de 1906, en Cananea en el estado de Sonora donde se declararon en huelga los trabajadores de la Compañía Minera Cananea Consolidated Cooper, Co. con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a

los trabajadores mexicanos y supresión de privilegios a los empleados norteamericanos.

En el mismo año pero en el mes de noviembre y en el estado de Puebla los obreros textiles de Río Blanco, se declararon también en huelga ante la imposición por parte de los empresarios del Reglamento de Fábrica en el que se atentaba contra la dignidad y la libertad de los obreros en la primera década de este siglo.

“El primero de julio de 1906, el Partido Liberal dirigido por Flores Magón publicó un manifiesto a favor de la legislación del trabajo. En él están señalados los derechos de que deben gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo”.⁴¹

El 8 de agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente, el 15 de septiembre del mismo año, en San Luis Potosí; el 19 de septiembre en Tabasco; y en Jalisco el 7 de octubre; se promulgaron disposiciones que reglamentan algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales.

El 19 de octubre de 1914, el general Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo para el estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales.

En el año de 1915, en el estado de Yucatán, se promulgó una ley de trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

⁴¹ RABASA, Emilio. y CABALLERO, Gloria. “Mexicano, esta es tu constitución”. Onceava Edición. Porrúa. México 1997. Pág. 375.

Tales son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución Federal de 1917.

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857, más el proyecto enviado por Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, no incluía preceptos de trabajo constitutivos de derechos sociales "según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada".⁴²

Al discutirse el artículo 5º Constitucional, que establecía como Garantía Individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas y otras proposiciones de algunos Constituyentes, el diputado Fernando Lizardi pronunció el discurso manifestando que en la Constitución no debían figurar normas sobre jornada de trabajo, porque "le quedaban al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo".⁴³ Contrario a lo anterior, otros legisladores hablaron de la necesidad de proteger al trabajador con normas fundamentales. Así, el diputado Froylan C. Manjarrez presentó los puntos relacionados con la cuestión obrera para que formaran un título especial en la Constitución.

Consiente de las necesidades laborales, Venustiano Carranza comisionó al diputado José Natividad Macías para que formulara un anteproyecto, que se sometió a la consideración de los diputados (46 de ellos) turnándose a la comisión respectiva, que sólo fue aprobado cuando estuvo concluido el capítulo correspondiente, naciendo así los artículos 5º y 123 Constitucionales, este último con sus treinta y un fracciones.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Op. Cit. Pág. 47.

⁴³ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I México 1922. Pág. 677.

De acuerdo con lo anterior, el 5 de febrero de 1917, entra en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ella el artículo 123; y de este modo pasó México a los anales de la historia como el país que por primera vez dio rango Constitucional a las Garantías Sociales.

3. 2. EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, FRACCIONES XXI y XXII.

Es necesario repetir lo que señala el profesor Alberto Trueba Urbina "En las relaciones de producción y toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia, esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos ha aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad, convertido en instrumento de dictadura de los empresarios".⁴⁴

Esta situación dió como resultado que el Constituyente de 1917, aprobara el artículo 123 de la Carta Fundamental como principio social y con el objeto de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora al disponer la dignidad

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Cuarta Edición. Porrúa. México 1977. Pág.11.

en el trabajo, jornadas máximas, la remuneración por la prestación de un servicio, seguridad en el trabajo, capacitación y prestaciones que tiendan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Correspondiéndole al estado salvaguardar los derechos de los trabajadores a través de los órganos y medios que la propia ley establece, permitiendo con esto una mejor y mayor productividad de los trabajadores.

Al respecto Hugo Italo Morales nos dice: "La carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta", permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a sus trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados ... el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios".⁴⁵

Por lo que el Constituyente trató de resolver uno de los problemas fundamentales, como lo es, la permanencia en el trabajo, como regla general de la prestación de servicios en su fracción XXII del propio precepto que en su texto original expresó:

"XXII. El patrón 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 la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón, o bien por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

⁴⁵ MORALES, Hugo Italo. "La Estabilidad en el Empleo". Trillas. México. 1987. Pág. 49

Este texto daba dos opciones a los trabajadores que fueran despedidos injustificadamente, la primera el cumplimiento de su contrato y la segunda el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. La claridad de esta disposición no se presta a duda alguna y tanto la legislación ordinaria, como la jurisprudencia y la doctrina, aceptaron que el Proyecto Constitucional concediera dos acciones a los trabajadores despedidos sin una causa justificada dando como resultado que las acciones que mencionamos en líneas anteriores son las mismas que concede el Derecho Civil en los casos de incumplimiento.

Pero la fracción XXI del propio ordenamiento 123, provocó diversas interpretaciones, cuya consecuencia fue que la fracción XXII no pudo producir los efectos naturales que se desprendían de su texto y de los propósitos que guiaron al Constituyente de 1917, ya que la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria del 29 de julio de 1936, llegó a la conclusión que la Fracción XXI no era aplicable a los casos de despido como lo señalaba la fracción XXII desvirtuando su espíritu ya que el trabajador tiene derecho a optar por el cumplimiento del contrato o bien a una indemnización; pero si se aplica la fracción XXI, el efecto que producía era el desconocimiento de la acción del cumplimiento del contrato, ya que si el patrón se negaba al arbitraje de la junta o a aceptar el laudo condenatorio por la misma se dejaban de realizar los propósitos del Constituyente.

Lo que si era verdad que el patrón debía cumplir con el pago de una indemnización, dando como consecuencia que el mandato constitucional quedaría desvirtuado porque no se podía dejar al patrón que incumpliera el contrato a cambio de una indemnización adicional, por tanto el principio absoluto de estabilidad en el empleo que consignaba nuestra Carta Fundamental se quebró, porque trae consigo la pérdida de la seguridad formal transformando un elevado mandamiento de justicia social.

Posteriormente con las reformas Constitucionales de 1962, con el propósito de que se aclararan algunos aspectos del precepto invocado en sus fracciones XXI y XXII quedaron plasmados de la siguiente manera:

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

XXII. El patrono que 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 la 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 patrón 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 salarios, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".⁴⁶

Consideramos que con estas reformas que sufrió nuestra Carta Magna, el principio de estabilidad en el empleo quedó fuera de los ideales del Constituyente de Querétaro de 1917, ya que por disposición de la Ley Laboral el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización.

⁴⁶ Reforma Constitucional. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962.

Consecuentemente si la acción ejercitada por parte del trabajador es de reinstalación; es de advertirse que es a su elección el ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba, ya que la conservación en el empleo de los trabajadores fue una de las preocupaciones más importantes del Constituyente de 1917. Por lo que dicho espíritu sigue plasmado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y sus reformas procesales de mayo de 1980.

De igual forma la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" de la Ley Fundamental impone que la ley reglamentaria determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que nos lleva al análisis que más adelante haremos de los artículos 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

3. 3. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son producto original y típico del Constituyente de 1917, estas poseen una naturaleza compleja que tiene su origen en el artículo 123 apartado "A" fracción XX de la Constitución Federal, lo que ha sido tema de gran controversia. En el propio constituyente fue motivo de discusión; fue Hector Victoria y José Natividad Macías entre otros los que hicieron valer sus opiniones respecto de que no quedaba claramente definida su función, precisamente por la salvedad que introducía la fracción XXI del artículo 123 "A" Constitucional, el cual facultaba a las partes a no someterse al arbitraje de las juntas, por lo que era entendible que Macías les atribuyera una función administrativa y que pusiera en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo.

De igual forma las legislaturas estatales dictaron leyes de trabajo en las que influidas por esas corrientes de pensamientos, negaban a las juntas las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones, criterio que fue

sostenido aún por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual señalaba que si bien es cierto, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Autoridades Públicas, creadas por la propia Constitución, no eran tribunales con imperio para ejecutar sus propias determinaciones, pero su misión era arbitrar los conflictos que se suscitaban entre el trabajo y el capital, ejerciendo solamente funciones de árbitro, pero limitadas por la fracción XXI del propio artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, luego entonces cualquiera de las partes podía no someterse al arbitraje o la sentencia que se hubiera dictado.

La tesis anterior no se modificó sino hasta el 1º de febrero de 1924, con la ejecutoria de: La Corona S. A. en la cual la Suprema Corte sostuvo que era falso que las Juntas fueran Tribunales Especiales, ya que eran instituciones paralelas a los Tribunales Civiles, Mercantiles, Penales, entre otros, y que fueron creados por la Asamblea Constituyente y que corresponde a las legislaturas de los estados delimitar su competencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales Especiales por los siguientes motivos:

1.- Son Tribunales establecidos expresamente en la en la fracción XX del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal, además de que en las fracciones subsecuentes se determinó de manera general las atribuciones que les competen, las cuales deben reglamentarse por las legislaturas de los estados.

2.- No son Tribunales Especiales, aún cuando están designados a resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o conflictos entre el trabajo y el capital, todo esto en razón de la materia, pues a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada tribunal, se han establecido tribunales civiles, penales, mercantiles, etcétera. Todo lo anterior a fin de lograr que la expedición de justicia se realice de una manera más rápida.

Como consecuencia la Suprema Corte, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo tanto de naturaleza colectiva como individual.

El anterior criterio provocó una serie de reacciones, por los que ha fin de analizar y precisar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Confederación de Cámaras Industriales convocó a un concurso, mandándose publicar posteriormente un libro con varios de los trabajos realizados, entre los que destacó el del Lic. Narciso Bassols, quien afirmó que "es falso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales Especiales al funcionar como Tribunales de Trabajo, porque los tribunales dotados de competencia específica no se confunden con los Tribunales Especiales de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son verdaderas autoridades públicas tanto para los efectos Constitucionales del Amparo, como para todas las consecuencias que esto engendra en derecho público, considera que las Juntas no son Tribunales ni Especiales ni de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Ley Fundamental, ni de los ordinarios, las violaciones engendradas al fallar como Tribunales del Trabajo no se refieren a las señaladas en el artículo 13 mencionado, sino a los artículos 14 y 16 de la Constitución, las Juntas se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, pero su papel es muy diferente al de los Tribunales Especiales".⁴⁷

También propone el Licenciado Narciso Bassols la creación de Tribunales del Trabajo, integrados en forma tripartita como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, "para que examinaran los conflictos individuales y para que impartieran la justicia sin las trabas que representa el código de procedimientos civiles, manifestando además de que dicha integración lograría impedir abusos de alguna de las partes, con lo cual se puede además exigir y garantizar una buena aplicación de las leyes".⁴⁸

⁴⁷ BASSOLS, Narciso. "Improcedencia y Sobrescimiento en el Amparo". México 1930

⁴⁸ Idem

En 1930 el Licenciado Bassols realizó un nuevo ensayo titulado, "¿Que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?", en este trabajo trata de determinar cuál es la naturaleza jurídica de nuestros Tribunales de Trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia en una Ejecutoria de fecha 24 de septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un Tribunal, y días después, el 9 de octubre del mismo año, en otra Ejecutoria, manifiesta que son verdaderos tribunales.

Por otro lado, el artículo 123 de nuestra Constitución Federal, faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, originando con esto que se crearan una diversidad de disposiciones en cuanto a conceptos y criterios, todos ellos diferentes.

Ante el caos reinante, el 26 de julio de 1929, el Presidente de la República, Emilio Portes Gil envía a la Cámara de Senadores una iniciativa de ley para reformar conjuntamente la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 ambos de la Constitución Federal, manifestando lo siguiente: Debido a la gran diversidad de leyes ambiguas y contradictorias en materia laboral, las cuales no benefician a los trabajadores y desalientan a los patrones, se hace necesaria la federalización de la legislación obrera, ya que además no existe razón para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores del país, por lo que se hace necesario reformar la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 así como la fracción XXIX del mismo artículo de nuestra Constitución, con lo cual únicamente se atribuye al Congreso de la Unión facultad de legislar en materia de trabajo.

Esta reforma fue aprobada el día 22 de agosto de 1929, publicándose las mismas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de septiembre del mismo año.

Es indiscutible que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Jurisdicción Especializada, pero no obstante, no pueden desconocer que como el origen de las mismas es de carácter administrativo, aún

en la actualidad conservan vínculos con la administración pública, lo cual por regla general no modifica su naturaleza, sin embargo, se debe considerar la posibilidad de que se suprima dicha vinculación a fin de que resplandezca la autonomía e independencia de nuestros Tribunales de Trabajo, logrando una expedición de justicia obrera más pronta y expedita donde se respeten las normas establecidas por la propia ley.

3. 4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

De la Constitución Federal de 1917, a la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, hubo un intenso proceso de elaboración de proyectos y normas en materia laboral. Uno de los proyectos más interesantes fue el de 1928, conocido como Proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación, mismo que se considera como el primer antecedente para la elaboración de la Ley del Trabajo de 1931.

Cabe mencionar que en el año de 1929, se publicó una reforma Constitucional que modificaba el artículo 123 de la Carta Magna concretamente en su párrafo primero y en la fracción XXIX estableciendo la supresión de la facultad otorgada a las Legislaturas Locales para que expidieran Leyes de Trabajo, con lo cual se Federaliza la Materia Laboral, es decir, el Congreso de la Unión quedaba facultado para regular lo concerniente al trabajo.

Lo anterior sirvió de base para que el 18 de agosto de 1931, se promulgara la Ley Federal del Trabajo, publicada el 28 del mismo mes y año. "Con este ordenamiento legal se amplían las normas constitucionales reguladoras de las relaciones de trabajo en general".⁴⁹

⁴⁹ DAVALOS, José. "Tópicos Laborales". Editorial Porrúa, México, 1992 Pág. 23.

"En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, misma a la que sirvieron de antecedente "El proyecto Portes Gil", redactado por la comisión integrada por Enrique Dulemeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, así como las reformas hechas por la convención celebrada en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la segunda mitad del año de 1931, expidiéndose en época del Presidente Pascual Ortiz Rubio el día 18 de agosto de 1931, misma que fue publicada en le Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de agosto del mismo año".⁵⁰

La Ley Federal del Trabajo 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, especialmente de la Ley del Trabajo de Veracruz, misma que señalaba como sus finalidades:

"Remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar estas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política; el de ser justas".

De acuerdo con los legisladores que crearon la ley de 1970, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue una obra que cumplió brillante y eficazmente la función a la que fue destinada ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: "la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios..., hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde".⁵¹

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Op. Cit. Pág. 53

⁵¹ *Ibidem* Pág. 54

3. 5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El proceso de elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se llevó prácticamente diez años, pues se inicio en 1960 cuando el presidente López Mateos designó una comisión para que se preparara un anteproyecto. Dicha comisión se integró con el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina de Tamayo y Ramiro Lozano, asimismo tomó parte de la Comisión el Doctor Mario de la Cueva.

En el año de 1962 hubo un primer anteproyecto, pero la comisión se dio cuenta que eran necesarias algunas reformas a la Constitución Política Federal.

Después, al inicio de 1967, el entonces Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordáz designó una segunda comisión con los mismos integrantes, pero aumentada con el Lic. Alfonso López, el cual elaboró un segundo anteproyecto en 1968.

El doctor Mario de la Cueva, integrante de la comisión, relata que se sostuvieron conversaciones con trabajadores y empresarios, quienes hicieron sus respectivas observaciones y sugerencias que fueron tomadas en cuenta para la redacción del proyecto final, dando por resultado la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo que el Presidente de la República envió al Congreso de la Unión. Después de las discusiones correspondientes se aprobó la Ley Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970, para entrar en vigor el 1º de mayo del mismo año.

El propio maestro Mario de la Cueva comenta que "la ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la

justicia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización".⁵²

El mismo tratadista señala "es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales y en su caso, el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que corresponden a la realidad económica y social, para la mejor aplicación del espíritu de la Ley del Trabajo".⁵³

En virtud de que en los últimos años, se ha dado un desarrollo industrial y comercial y que los Constituyentes de 1917 y de 1931, jamás se imaginaron y mucho menos previeron lo que quisieron imprimirle "lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos".⁵⁴

Como algunas disposiciones de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, contenidas en el artículo 123 Constitucional, en que el desenvolvimiento de las relaciones sociales y económicas no se adecuan a las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que deberán reformarse las disposiciones de este precepto en donde exista una superación, que armonice con las necesidades y aspiraciones de la clase obrera, según en la época para la cual se rige, y de esta forma se subsanen las deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el entendido que es un derecho de clase.

⁵² Idem

⁵³ Ibidem Pág. 86 y 87

⁵⁴ DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992 Pág. 72

Por otro lado la idea de justicia social en que descansa la nueva ley se busca un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Carta Magna la cual no ha podido cumplirse, siendo notoria la desigualdad que existe entre la clase obrera y la clase patronal.

3. 6. REFORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo varias reformas algunas de ellas significativas, por ejemplo, en el año de 1974 fueron cinco reformas las que se llevaron a cabo, modificándose varias disposiciones y en los años siguientes también se efectuaron diversas reformas, pero las más sobresalientes fueron las de 1980.

Refiriéndose concretamente a esta última reforma laboral aludida, mencionaremos que por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979, se propusieron modificaciones importantes a la Legislación Laboral.

Después de la discusión legislativa se aprobaron dichas reformas, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y entraron en vigor hasta el día 1º de mayo de ese mismo año.

La reforma laboral de 1980, es de gran trascendencia en virtud de que se modificaron los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Laboral, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones respectivamente. Por lo tanto el Procedimiento Laboral experimentó cambios importantes y esenciales.

José Dávalos comenta dicha reforma laboral diciendo lo siguiente: "Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores".⁵⁵

Sin lugar a dudas es fundamental que el Derecho Procesal del Trabajo también evolucione, pues servirán de poco las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías.

El aspecto procesal de la Ley Federal del Trabajo es de mucha trascendencia ya que se basa en principios esenciales como son; su carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se inicia a instancia de parte, y es protector del trabajador, por ejemplo, cuando se da la suplencia de la demanda deficiente; además, se procura la continuación del proceso hasta que se dicte el Laudo correspondiente y se proceda a su ejecución, para lo cual se establecen diversos procedimientos; como el embargo.

3. 7. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

En un sentido amplio el término Jurisprudencia es sinónimo de ciencia del derecho en general. El carácter jurisprudencial de las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial establecido expresamente por la ley, mediante la cual los órganos constitucionalmente

⁵⁵ DAVALOS MORALES, José. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México. 1988
Pág.74

facultados interpretan la ley o colman puntos oscuros de ésta, mediante el pronunciamiento de sentencias ejecutorias, que deben reunir los requisitos establecidos en la ley de amparo.

La Jurisprudencia encuentra plasmado su fundamento en el artículo 94 de la Constitución Federal séptimo párrafo que señala "La Ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación".

El párrafo anterior se refiere evidentemente a La Ley de Amparo que regula la Jurisprudencia en sus artículos 192 a 197-B.

La Jurisprudencia se integra de acuerdo al segundo párrafo del artículo 192 de la Ley de Amparo, mediante resoluciones, siempre y cuando lo resuelto ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas cuando menos por las dos terceras partes, esto es, por catorce ministros si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros si se trata de la jurisprudencia de las Salas. También constituyen jurisprudencia las resoluciones que dilucidan las contradicciones de tesis sustentadas por las Salas y por los Tribunales Colegiados de Circuito, sin que tengan que dictarse las cinco resoluciones a que primeramente se hace mención en ese numeral.

En este mismo artículo en su párrafo primero se prevé que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas, en tratándose de la que emita el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo y Federales.

En el párrafo segundo del artículo 193 de la Ley de Amparo se establece que las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito forman jurisprudencia siempre y cuando que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado; ósea si algún Magistrado hubiera votado en contra de alguna de las cinco resoluciones, no se formará jurisprudencia en este caso.

Asimismo este artículo prevé que la jurisprudencia que emitan los Tribunales Colegiados de Circuito será obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales. Es decir que esta jurisprudencia no obligará al Pleno ni a las Salas de la Suprema Corte; en cambio la que emitan éstos sí obliga a los Tribunales Colegiados, como lo establece el artículo 192 de la ley de amparo.

Es importante mencionar que hay ocasiones en que la jurisprudencia tiene que dejarse de aplicar, por ejemplo, debido a que la ley que se interpretaba se hubiere modificado o haya perdido su vigencia; o porque los integrantes del órgano que la emitió consideren otro criterio distinto al de sus antecesores.

El artículo 194 de la citada Ley de Amparo impone que "La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros, si se trata de la sustentada por el pleno; por cuatro si es de una sala, y por unanimidad de votos tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito. En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa. Para la modificación de la jurisprudencia se observan las mismas reglas establecidas por esta ley, para su formación".

El procedimiento que seguirán los órganos al emitir la jurisprudencia, es decir, el Pleno, las Salas, o los Tribunales Colegiados de Circuito, esta contenido en el artículo 195 del numeral citado, el cual también establece lo siguiente:

“El Semanario Judicial de la Federación deberá publicar mensualmente en una gaceta especial, las tesis jurisprudenciales que reciba del Pleno y Salas de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito, publicación que será editada y distribuida en forma eficiente para facilitar el conocimiento de su contenido”. Esta gaceta se denomina precisamente Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Es muy importante conocer los criterios jurisprudenciales como saberlos invocar. El artículo 196 prevé la obligación de hacerlo por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró y el rubro o título y tesis de aquella. Por ejemplo: “LITIS CONSTITUCIONAL, MATERIA DE LA. Si una cuestión no ha sido materia del debate ante las autoridades de instancia no puede serlo de la litis constitucional, ya que ello sería contrario a la técnica del amparo, conforme a la cual la sentencia que en éste se pronuncie sólo tomará en consideración las cuestiones planteadas en el debate ante la potestad común”.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, Tesis Jurisprudencial Número 1123, Página. 1797.

El rubro o título está anotado en letras mayúsculas, la tesis es la que sigue al rubro y concluye con las comillas; el Órgano Jurisdiccional que la integró está en la parte final, así como el lugar en que se publicó, y el número de la tesis.

CAPÍTULO CUARTO

LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para entender el significado de los principios rectores del derecho procesal del trabajo, diremos que intentan la realización de la justicia social, ante la evidente desigualdad entre las partes, derivada de la diferencia económica en que se encuentran.

Por su parte Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña nos dicen: "El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han dado autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho".⁵⁶

Tenemos que considerar que los principios del derecho procesal no se expresaron con claridad en la Ley de 1931, ni en la Ley de 1970, pero tenían un aspecto fundamental que respondía a la idea de igualdad de las partes en el proceso. En eso radicaba una idea importante que indebidamente vinculaba esas reglas mucho más al espíritu predominante en el derecho colectivo que en el individual o en el administrativo.

El nuevo título catorce de la Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas de 1980, y vigente a partir del primero de mayo de ese mismo año, ha puesto en cambio de manifiesto, una nueva política procesal que destaca a los principios y rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez

⁵⁶ TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas. México, 1986. Pág. 26

de ser un punto de partida es, el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

"Artículo. 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Debemos decir, que nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía, y para tal efecto el artículo 685 de la Ley Laboral, determina los principios rectores del derecho procesal del trabajo que podemos resumir de la siguiente manera:

a) Principio dispositivo.- Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, en virtud de que en el Derecho Laboral la impulsión al proceso tiene plena aplicación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes o los interesados no actúan.

b) La flexibilidad y sencillez en el proceso.- En el Derecho Laboral no se exige forma determinada, como sucede en el proceso civil donde prepondera la aplicación rígida e inflexible; en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones como lo consigna el artículo 687 del numeral citado, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. En este principio el legislador tomó en consideración para esta conclusión que una de las partes, el trabajador, es la parte económicamente más débil que está en desventaja frente al patrón.

c) Principio de concentración.- Este principio se refiere a que los juicios deben de ser breves en cuanto a su tramitación y se encuentra fundamentado en los artículos:

"Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley".

"Artículo 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá".

"Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

"Artículo 686. Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley".

d) Principio de publicidad.- Se refiere al derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, con excepción de aquellas expresamente señaladas en la Ley Laboral, como por ejemplo en la audiencia de discusión y votación de laudo, esto es, para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto el artículo 720 establece "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

e) Principio de inmediatez del proceso.- Consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, es decir, para que reciban sus pruebas, oigan sus alegatos, los confiesen, los interroguen, etcétera; con el objeto de obrar con mayor justicia.

Por lo que las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos procesales, con la responsabilidad del funcionario que actúe .

f) Oralidad en el proceso.- Este principio se refiere a que el derecho procesal laboral se desarrolla por medio de audiencias, en las que las partes comparecen a manifestar y hacer valer sus pretensiones y derechos en forma hablada, por lo que se le ubica como un procedimiento eminentemente oral.

Lo anterior no significa que no haya nada escrito en virtud de que no puede concebirse un proceso totalmente oral por la imposibilidad que tiene el juzgador de conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto, en este sentido el artículo 685 de la Ley Laboral en la parte que nos interesa dispone "El proceso del derecho del trabajo será ... predominantemente oral...".

Al respecto el artículo 713 del numeral citado prevé "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados...". Por ello en ningún procedimiento ni del derecho común, ni aún en el penal, triunfa la oralidad como en el derecho procesal del trabajo, debido a la indudable contacto que hay entre la autoridad laboral y las partes para un mejor conocimiento del negocio jurídico.

g) Gratuidad en el proceso.- Este principio se deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que prevé "...Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...". Por su parte el artículo 685 antes citado impone "...El proceso del derecho del trabajo será ...gratuito...". Por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ningún caso pueden cobrar costas por su actividad impartidora de justicia laboral.

h) Suplencia de la demanda.- Establecida en la segunda parte del artículo 685 multicitado "...Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Analizando este principio coincidimos con lo que señala Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña al comentar que "constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior se colige que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda, La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo o la de imperfección. Por ende suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

carencia o subsanar una imperfección, esto es, completarla o colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla".⁵⁷

Consecuentemente las Juntas de Conciliación y Arbitraje en suplencia del error sólo puede prevenir éste o subsanar la demanda por incompleta o cuando ésta sea vaga u oscura, desde luego sin alterar los Hechos en que se funde la acción ejercitada.

4. 2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

El procedimiento ordinario en materia laboral son todas aquellas normas jurídicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y se encuentra comprendido en el título catorce en sus capítulos; XVI Procedimiento ante las Juntas de Conciliación; XVII Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; XVIII De los Procedimientos Especiales; XIX Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y; XX Procedimiento de Huelga.

De todos estos procedimientos mencionados el que a nosotros nos interesa es el que se refiere al capítulo XVII; Título Catorce, es decir, el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo impone: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley".

Todo procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta

⁵⁷ Idem

competente, así lo señala el artículo 871 de la Ley de la materia, la que se encargará de tumarla al Pleno o a la Junta Especial que le corresponda, según el ramo sobre el que verse la demanda. El término de prescripción se interrumpe con la simple presentación de la demanda.

La demanda deberá formularse por escrito, y se acompañarán tantas copias como demandados existan, esto para correr el traslado, en la misma forma y debido a la flexibilidad y sencillez del derecho procesal del trabajo, el actor podrá ofrecer pruebas en su escrito de demanda para demostrar sus pretensiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 872 de la Ley Laboral.

Dentro de las 24 horas siguientes en que se recibió el escrito de demanda, la Junta dictará un primer acuerdo al que se le llama de radicación, mismo que señalará el día y la hora en que tendrá verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el que se ordenará la notificación personal de las partes, con diez días de anticipación cuando menos de la fecha de la audiencia. Se entregará copia simple debidamente cotejada, al demandado dicho acuerdo de radicación contiene el apercibimiento para el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, o si no concurre a la audiencia por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que haya recibido el escrito inicial de demanda. Al recibir la demanda la Junta, si notase alguna irregularidad en el escrito de demanda, o de que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá dándole un término de 3 días, para que lo subsane, así lo dispone el artículo 873 del numeral citado.

4.2.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

La audiencia que es una sola, se divide en las siguientes etapas:

- I. Conciliación.
- II. Demanda y Excepciones; y
- III. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa conciliatoria se desarrollará como lo dispone el artículo 876 de la Ley Laboral, en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

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

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

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

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

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

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones se desarrollará como lo indica el artículo 878 del numeral citado conforme a las siguientes normas:

I. El Presidente de la Junta hará un exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

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

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.

Las consecuencias por no comparecer a ésta etapa es, que si el actor no comparece, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; o en su defecto, si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; así lo indica el artículo 879 de la Ley Laboral.

También si el actor o el demandado no comparecen en ésta etapa, perderán su derecho a realizar su replica y contrarreplica respectiva.

Por lo que hace a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará como lo indica el artículo 880 del numeral citado de la siguiente forma:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrán solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

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

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

En esta etapa la objeción de pruebas constituye un acto procesal en virtud de la cual las partes pueden invocar la falsedad de los documentos presentados o su ineficacia probatoria para producir convicción al juzgador.

Una vez que ha concluido esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes ordenando, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad, o exhibir persona ajena al juicio y que

haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la ley de la materia, dictando las medidas necesarias.

Cuando la naturaleza de las pruebas que se admitieron no permita su desahogo de las mismas en una sola audiencia, se señalará en el acuerdo de admisión los días y horas para su desahogo; aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Dicho período no debe exceder de 30 días.

El desahogo de pruebas deberá ser de la siguiente manera:

I. Una vez abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas aquellas pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y luego las del demandado; o en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en esa fecha.

II. Si faltara por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, utilizando los medios de apremio a que se refiere el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

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

IV. Una vez desahogadas las pruebas, las partes, si así lo quieren podrán formular sus alegatos en la misma audiencia.

El alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos de la demanda y su contestación, la réplica y la contrarréplica respectiva.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, de acuerdo a una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

Al respecto, el artículo 885 señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de diez días. (en la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador) el cual según el artículo 885 de la Ley Laboral deberá contener:

“I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos”.

4. 2. 2. MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

“La prueba es la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.⁵⁸

Se puede hablar básicamente de tres sistemas diferentes de pruebas:

- I. Sistema de la prueba libre.
- II. Sistema de la prueba legal o tasada.
- III. Sistema mixto.

El sistema de prueba libre otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas. Esta potestad se extiende, igualmente a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, lo que quiere decir, sin que el legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

En el sistema de la prueba legal la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulado por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

El sistema mixto, por otra parte es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio. Es

⁵⁸ DE PINA, Rafael. “Tratado de las pruebas civiles”, Editorial Porrúa. México, 1992. Pág. 35

necesario señalar que no siempre el legislador es contralor del juez en la valoración de las pruebas, ya que en ocasiones toca un papel semejante a los tribunales de amparo, que al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

En torno a cuál de los tres sistemas, se puede incluir el que sigue el procedimiento laboral, diversos autores han emitido sus comentarios.

Por ejemplo, el maestro Cavazos Flores por su parte, afirma "que la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente".⁵⁹

Con la reforma a la Ley Laboral en 1980, el artículo 841 señaló "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 nos indica "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

⁵⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas. México 1982. Pág. 370

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

En las reformas de primero de mayo de 1980, surgió un nuevo derecho procesal del trabajo en el que ya se consignan siete medios de prueba y se deja abierta la posibilidad en la fracción VIII, para que valiéndose de medios técnicos o científicos las partes puedan probar lo que afirman. Siempre y cuando éstos medios de prueba no sean contrarios a la moral y al derecho.

4. 2. 3. RESOLUCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En el proceso laboral la función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva; lo que implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades laborales, deban dirigir las diferentes etapas en que se manifiesta el procedimiento laboral.

Existe una permanente pretensión de celeridad en el proceso laboral, lo que ha llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posible.

Las resoluciones en el procedimiento laboral, deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas el mismo día en que voten y por el C. Secretario de acuerdos que autoriza y da fe.

La clasificación de las de las resoluciones laborales las encontramos en el capítulo XIII en su artículo 837 de la Ley Laboral; se trata de una clasificación práctica y sencilla en forma tripartita la cual dispone "Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto".

De estas tres resoluciones laborales la más importante sin duda es el Laudo, el cual de acuerdo al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y de la apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que le sirvan de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos”.

En el laudo como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en juicio, tanto al fijarse la litis como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

En las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se observan fórmulas casi sacramentales en la redacción de los laudos que ciertamente, la ley no exige. La primera parte es el proemio, en donde se hace referencia a la identificación que exige la ley; la segunda parte se denomina resultados y expresa los antecedentes de la reclamación, fija la litis, enuncia las pruebas y resume alegatos, si es que los hay. La tercera parte se denomina considerandos y contiene las apreciaciones de la Junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no sobre ella y establece las razones por las cuales la Junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en ese capítulo. Los puntos resolutivos son, simplemente las consecuencias que la junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

Una de las reformas más importantes a la legislación laboral de mayo de 1980, determina las facultades de las juntas en la emisión de los laudos, contenida en el artículo 841 del numeral citado que dispone:

“Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Por su parte el artículo 842 nos dice “ Los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”. En consecuencia, con de la reforma procesal de mayo de 1980, el laudo es para el proceso laboral lo que la sentencia es para el proceso común y como resolución laboral, es un acto procesal de autoridad en el que se materializa la aplicación la norma jurídica general y abstracta al caso concreto con el objeto de resolver el conflicto que se le haya planteado.

4. 3. PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN.

“La actuación del derecho objetivo tiene cumplimiento mediante la ejecución forzosa de la sentencia, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del juez y de las partes que se unen en el procedimiento, precisamente para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo pronunciado en el juicio”.⁶⁰

Como es de nuestro conocimiento la intervención de los órganos jurisdiccionales no termina en el momento en que se dicta la sentencia o el laudo que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para que se ejercite lo juzgado y sentenciado, ya que la jurisdicción comprende; la posibilidad de usar las medidas de apremio para poder restablecer la vigencia de la norma, que ha sido violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio. También diremos que los laudos según el maestro J. Jesús Castorena, contienen diversas resoluciones que a continuación consideramos precisar:

⁶⁰ TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. “Derecho Procesal del Trabajo”. Op. Cit. Pág. 180

I. De condena del cumplimiento del contrato individual de trabajo; consistente en reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que venían desempeñando hasta antes de su indebida separación;

II. De condena; para implantar nuevas condiciones de trabajo;

III. De condena; de hacer.

IV. De condena; de no hacer.

V. De condena; de dar cosa determinada.

VI. De condena; de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo.

El título quince capítulo I sección primera nos da las disposiciones generales en el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice "Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas".

Refiriéndonos a los órganos ejecutores corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a la de los especiales, la ejecución de los laudos, en términos del artículo 940 de la Ley Laboral; quienes dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, sin embargo, y no obstante lo establecido en el artículo anteriormente mencionado, en la ejecución también participan otros funcionarios como son los actuarios.

La ejecución deberá ejercerla en principio el presidente de la junta que conoció del conflicto y lo resolvió; pero cuando la ejecución deba efectuarse en un lugar distinto al del domicilio de la junta, podrá intervenir otro funcionario de igual rango, así lo dispone el artículo 941 del numeral citado que se lee "Cuando el Laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución". Pero no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (artículo 942).

Cuando al cumplimentarse un exhorto, surja la oposición de un tercero, que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, el exhortado suspenderá el cumplimiento de dicha ejecución previa fianza que otorgue el interesado, garantizando el monto de la cantidad por la que se despachó el auto de ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse (artículo 943).

Tratándose del cumplimiento de los laudos, se establece que en todo laudo condenatorio, deberá especificarse dentro de los puntos resolutivos, un plazo dentro del cual, el demandado debe dar cumplimiento dentro de las 72 horas siguientes a la que surta sus efectos la notificación correspondiente (artículo 945).

En la práctica es difícil que se respete ese plazo, debido a que las Juntas al momento en que reciben la promoción de la parte interesada para ejecutar dicho laudo, recaban informes de la sección de amparos para saber si existe o no alguna demanda de garantías y el correspondiente trámite de suspensión, excediéndose del tiempo al establecidos en la ley.

De acuerdo al artículo 946 de la Ley en cita, la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o para el pago de una cantidad líquida expresamente señalada en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificación en el mismo laudo.

Consideramos pertinente reproducir el contenido de los requisitos de forma y fondo del laudo.

"Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y precisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos".

En la primera parte de los laudos, que sería el proemio se hace referencia con la frase; Vistos los presentes autos, a la identificación que exige la ley en las fracciones I y II del artículo antes mencionado. La segunda parte que suele denominarse Resultando nos expresa los antecedentes de la reclamación y por regla general, cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del citado artículo, ya que fija la litis, enuncia las pruebas y resume si hay o no alegatos. En su tercera parte, denominada Considerando se contienen las apreciaciones de la Junta, sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella, así también se establecen las razones por las cuales la junta estima o no

precedentes las acciones o excepciones y defensas planteadas por las partes, resolviendo de hecho en esa parte.

Todas las apreciaciones hechas deberán ser conforme a lo establecido en los artículos 841 y 842 del numeral multicitado, que se refiere a que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia sobre la estimación de las pruebas expresando los motivos y fundamentos legales; debiendo ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Por último los puntos resolutivos, que son simplemente las consecuencias que la junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinarán la absolución o la condena.

En la ejecución existe la posibilidad de que no pueda realizarse, por oposición de la parte condenada, en cuyo caso se da la ejecución forzosa, de la que se desprenden tres facetas y que conducen a un mismo fin; la realización de la condena, y son: requerimiento de pago, embargo y remate.

De conformidad con el artículo 950 y una vez que hayan transcurrido las 72 horas establecidas en el artículo 945 ambos de la ley laboral, para el cumplimiento voluntario de la sentencia, y a petición de parte interesada la autoridad tendrá que pronunciar, auto de requerimiento y embargo, al que también se le ha denominado auto de exequendo.

Dicha diligencia se podrá practicar, ya sea en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado para notificarse y se llevará a cabo de primera intención, sin dejar citatorio con la persona que se encuentra, el funcionario ejecutor se encuentra autorizado para que se lleve a cabo dicha diligencia.

Una vez constituido el actuario, si se trata de requerimiento de pago, si la persona con quien entienda la diligencia no lo hace en ese momento, se

procederá con el embargo; inclusive podrá hacer uso de la fuerza pública y aún decretar el rompimiento de cerraduras en el local en que se deba practicar la diligencia. Es a él a quien compete hacer la elección de los bienes prefiriendo los de fácil realización y no sin escuchar antes a las partes.

Cuando el actuario hace caso omiso del derecho que les confiere a las partes de ser escuchadas, esto da motivo a la interposición del recurso de revisión de los actos del ejecución establecido en los artículos 849 a 856 de la Ley de la materia, nulificando la diligencia de embargo.

En caso de que los bienes embargados no sean suficientes, el artículo 965 de la Ley Laboral, establece que el actor puede pedir la ampliación del embargo.

Por último diremos que la consecuencia del embargo, es la realización del crédito, que será mediante el remate de los bienes embargados; así lo disponen los artículos 957 y 971 de la multicitada Ley.

4.4. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48, 49 y 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Del análisis anterior de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política Federal, se establece que los conflictos individuales de trabajo derivados de un despido injustificado; se llegó a la conclusión de que el patrón debe someterse al arbitraje y acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, salvo las excepciones que marca la ley reglamentaria en cuyo caso, se eximirá al patrón de dicha obligación.

El 20 de diciembre de 1962, el Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Unión el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, el cual, en su primera parte, contenía una exposición de motivos que señaló en el artículo 124,

que se consignaban los casos en los cuales, el patrón, obligado a reinstalar al trabajador, podría quedar eximido de dicha obligación, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Dichas excepciones que se consideraron en el proyecto son las siguientes:

En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años. Para admitir esta excepción se tuvieron presentes los estudios que presentaron los empresarios y trabajadores, llegando a la conclusión de que en un lapso de dos años, era suficiente para que el trabajador se acostumbrara a los sistemas de trabajo y para que la empresa pudiera considerarlo como un elemento integrante de ella. También se consideró que la separación, mediante el pago de una indemnización, no tenía consecuencias graves.

En segundo lugar, el patrón quedaría eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, si comprueba que éste, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto constante y permanente con él. Dicha excepción tiene por objeto respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y tiende a evitar las rupturas de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa.

En tercer lugar, señala a los empleados de confianza, la naturaleza o los servicios que prestan estas personas como justificación de la excepción, y desde luego la Carta Magna no hace distinción alguna a diferentes tipos de trabajadores y mucho menos hace alguna clasificación sobre si son, o no, de confianza, simplemente menciona al trabajador como tal.

Pero también se menciona al servicio doméstico y a los trabajadores eventuales, reiterando que la Constitución Federal no hace distinción alguna entre diferentes tipos de trabajadores.

Lo anterior originó de alguna manera la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que en su artículo 49 el cual se conserva en su integridad, se limitaron los casos en que el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, mediante el pago de la indemnización constitucional, prima de antigüedad y 20 días por cada año de prestación de servicios, el cual sufre como única modificación, lo referente a la antigüedad que se reduce, de dos años; a menor de un año.

El artículo 48 impone que si la acción que se ejercita es de reinstalación, no esta al arbitrio del patrón el aceptarla o no, puesto que la ley consigna al trabajador la libertad de elegir de ser reinstalado o indemnizado, además del derecho de que se le paguen los salarios caídos desde la fecha de su despido y hasta que se cumplimente el laudo.

Por lo que hace al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el que debido a la reforma procesal de mayo de 1980, y que establece que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado; la Junta, dará por terminada la relación de trabajo o indemnizará al trabajador con el importe de tres meses de salario o en su fracción IV relativa a que la junta condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, incluyó el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

Pero de igual forma, también establece que las anteriores disposiciones, no serán aplicables, en caso de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

También diremos que se confunden los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral vigente, en virtud de que ambos emanan de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A" de la Ley Fundamental, con los artículos 947 y 948 de la misma Ley Federal del Trabajo, sin embargo tienen diferencias fundamentales.

Por lo que los conflictos jurídico-laborales no se rigen por este precepto, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y las hipótesis contenidas en los artículos 49 y 50 no tienen punto de identificación con el sometimiento al arbitraje ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la negativa de cumplir el laudo.

4. 5. LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y SU INEXISTENCIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este tema jurídico de actualidad en el procedimiento ordinario laboral, que no encuentra una definición o concepto jurídico que de manera clara nos permita comprender los efectos legales que el legislador común estableció en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que el presente trabajo tiene el propósito de señalar si se puede, o no, hacer valer legalmente el planteamiento por las partes de la INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, si deberá plantearse antes de que inicie el juicio laboral individual; si deberá ser en el desarrollo del procedimiento ordinario; o bien, si deberá plantearse después de dictado el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Su planteamiento muchas veces resulta confuso y tal vez hasta obscuro, ya que en la Ley Federal del Trabajo no se establecen los lineamientos en que tipo de acciones procede la INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL, como facultad que tienen las partes para hacerlo valer en juicio.

En primer lugar resulta menester aclarar el significado de la palabra Insumisión, para tratar de comprender su aplicación en el ámbito del Derecho Laboral, logrando obtener lo siguiente:

El diccionario para juristas de Juan Palomar de Miguel, nos da el siguiente concepto: "Insumisión. Falta de Sumisión". El pequeño Larousse Ilustrado

la define como: "Insumisión. Calidad o Estado de insumiso, que no esta sometido o que se halla en rebeldía".

Del diccionario Espasa de la lengua española obtuvimos: "In.- Prefijo que significa en, dentro de: incorporar, infiltrar. 2 Prefijo negativo o privativo: inacabable, incomunicar.

Prefijo, adj. y m. Se dice del afijo que va antepuesto: desconfiar, reponer.

afijo, adj. y m. Se dice de la particula o preposición que se adjunta a una palabra para formar otras derivadas o compuestas.

Insumisión. f. Falta de sumisión. Sin. rebeldía, insubordinación".

De lo anterior se infiere que la palabra Insumisión es una palabra compuesta; por lo que la definición de la palabra Sumisión es la siguiente:

"Sumisión. f. 1 Acción de someter. 2 Cualidad de sumiso. Sin. 1 acatamiento 2 obediencia Ant. rebeldía".- Don Joaquin Escriche (diccionario razonado legislación y jurisprudencia) conceptúa a la Sumisión como "El acto solemne por el cual uno se somete o sujeta a otra jurisdicción, renunciando su domicilio y fuero".

Por su parte Juan Palomar de Miguel (diccionario para juristas) conceptúa a la Sumisión como: "f. sometimiento de personas a otras. Sometimiento del juicio de uno al de otro. Acatamiento, subordinación manifiesta con palabras o acciones. Der. Acto por el que uno se somete a otra jurisdicción renunciando o perdiendo su domicilio y fuero-general a la competencia de un juez. Acto jurídico por el cual una persona se somete a la jurisdicción de determinado juez con el fin de que éste conozca de todos los juicios que contra aquélla se promuevan".

Estas definiciones nos llevan a reflexionar que la INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, es un NO sometimiento al proceso laboral, por parte del demandado laboral, en su caso.

Concepto que en la realidad jurídica de nuestro Estado de Derecho, no se encuentra establecido ni contemplado, esto es, que no tiene un estudio y análisis propio para poderlo considerar, como una acción, una excepción o un medio de defensa dentro del procedimiento laboral, razón por la cual tiende a producir razonamientos en su interpretación y aplicación por la autoridad laboral y judicial incongruentes, omisos y oscuros, resultando muchas veces resoluciones a todas luces injustas en las que no se logra conseguir el equilibrio entre trabajador y patrón ni la tan llevada y traída justicia social.

Por lo que se deberá establecer la diferencia de este concepto, en cuanto a que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, no previsto en la norma jurídico-laboral, en virtud de que en nuestra consideración existe una laguna jurídica, en cuanto a su definición, aplicación y efectos jurídicos.

Como lo anotamos en el capítulo correspondiente de este trabajo, las etapas procesales que tutela el procedimiento ordinario laboral y que lo regulan, constituyen las formalidades esenciales para que se le administre justicia por los tribunales de trabajo a las partes y puedan hacer valer el derecho potestativo que les otorga la fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución General de la República, a saber:

a) En el título catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformada el primero de mayo de 1980, el derecho procesal del trabajo en su artículo 947, se establecen dos hipótesis de carácter legal, que nos inducen a dos aspectos que debieron ser considerados por el legislador común en el sentido de que; el no sometimiento de las diferencias del patrón al arbitraje, se debe considerar que no

formará parte de un juicio laboral y, en otro aspecto, el no aceptar el laudo pronunciado por la Junta, significa que el patrón sí se sometió al arbitraje.

b) Otro aspecto fundamental de este derecho potestativo de la parte patronal, es que tiene una limitante jurídica, por disposición de la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, en el sentido de que no son aplicables las disposiciones contenidas en los casos de las acciones de despido injustificado, limitante de carácter Constitucional y que el propio artículo 947 de la Ley Laboral así lo dispone, lo que nos lleva a concluir que en la acción de despido injustificado alegado por el trabajador, contiene una envoltura protectora en la que no cabe interpretación alguna por parte de la autoridad laboral y judicial.

c) Es por esta razón, que consideramos que debe reformarse el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la Insumisión al Arbitraje debe quedar, en efecto, como un derecho potestativo de las partes, en especial de la patronal, pero de manera clara, precisa y congruente, fuera del título XV denominado Procedimientos de Ejecución, en virtud de que el vigente no es suficientemente claro ni preciso porque ha pasado por tamiz del procedimiento laboral y, considerar hasta este momento de ejecución de laudo en un no sometimiento al arbitraje, es a todas luces un derecho que debe ser considerado precluido o caduco, así lo han interpretado diversas tesis aisladas, hasta la fecha la imprecisión del precepto legal en comento es conocida bajo el rubro de:

Novena Epoca Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VIII, Agosto de 1998 Tesis: I.6o.T.49 L Página: 869

"INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTICULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN. Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al

arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: "XXI. Si el patrono se negare 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 resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización...". Es decir, que si bien la fracción XXI del citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario"., consecuentemente, si la parte actora se encuentra en alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del 123 Constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: "Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución".

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

d) En consecuencia, la Insumisión al Arbitraje, como se ha planteado no tiene los efectos jurídicos de no acatar el laudo condenatorio pronunciado por la Junta, en su caso por el patrón, para no restablecer al trabajador en su trabajo, en la gran mayoría de los juicios laborales.

4. 6. EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO.

Resulta también necesario establecer el significado de la palabra acatamiento: "Acatar v. Tr. Tributar homenaje de sumisión y respeto, aceptar; acatar la autoridad del rey, una decisión". (pequeño larousse ilustrado 1999).

El No acatamiento al laudo como figura jurídico-procesal esencialmente abarca el no obedecer o no cumplir con el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez pasado por el tamiz del procedimiento ordinario laboral correspondiente y que llevará al que obtuvo a una ejecución forzosa, ya que el desacato del laudo condenatorio que no acata el patrón, no da base a una nueva reclamación laboral, sino que el de la ejecución en el juicio ordinario de que se trata con sus consecuencias jurídicas y apercibimientos entre otros, el del artículo 731 de la Ley Laboral y el embargo de bienes de la patronal.

Como ha quedado establecido en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el legislador laboral dio a la parte patronal el derecho potestativo de negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, sin determinar el tipo de acciones ejercitadas, ya que establece las prerrogativas que tiene el patrono, por un lado a no someter sus diferencias al arbitraje y por otro a no aceptar el laudo pronunciado por la Junta, pero esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 apartado "A" fracción XXII de la Constitución Federal, básicamente encaminado al cumplimiento de la relación o contrato de trabajo cuando el patrón 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; estas hipótesis jurídicas establecidas en la Carta Magna hacen por si solo, inaplicable la Insumisión al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo, sin la posibilidad de interpretación alguna en contrario.

En la práctica forense del Derecho Laboral, las empresas en su gran parte descentralizadas del gobierno federal han puesto en marcha esta figura pero sin respetar la disposición de la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la mayoría de los casos aplican en forma inexacta indebida e ilegal las disposiciones legales en cita, dejando de observar que en tratándose de la acción de un despido injustificado declarado procedente, resulta inaplicable el No acatamiento el laudo pronunciado por la Junta respectiva, lo que lleva a concluir que en futuras reformas procesales que se den a la Ley, deben quedar separadas estas cuestiones del procedimiento de ejecución del laudo, debiendo de quedar de manera clara y precisa en una fracción independiente lo siguiente: **"-EN LOS CASOS EN QUE EL DESPIDO ALEGADO SE DECLARE PROCEDENTE"**.

Ya que consideramos que la estabilidad en el trabajo del obrero, se debe a la envoltura protectora de la Constitución General de la República y desde luego de la Ley Federal del Trabajo, además en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se decreta que en nuestro territorio todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución Federal

y que estas no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece, el segundo lo constituye la supremacía constitucional que consagra el artículo 133 de la propia Carta Magna, supremacía que obliga a toda institución o dependencia y a todo individuo, cualquiera que sea su jerarquía pública o privada, a someterse a las disposiciones del orden jurídico que tienen su origen precisamente en la Constitución Federal, razón por la que ninguna Ley, Tratado, Reglamento, Decreto, Circular u orden pueden vulnerar las garantías y postulados de la Ley Suprema, como tampoco ningún individuo puede obrar al margen de ella.

Al efecto el artículo 123 de la Constitución Federal en su párrafo primero enuncia una premisa de aplicación general para los apartados A y B del propio artículo, en este párrafo se dispone: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

En el segundo párrafo se pone de manifiesto la supremacía constitucional, al indicar: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuáles regirán: Y... XII. b) Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores".

En la fracción IX de este apartado se asienta: "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley". Lo antes transcrito lleva a la consideración de que todos los que prestan una actividad subordinada a las órdenes de un patrón, sea éste particular o miembro de una institución o dependencia del Estado, son sujetos de las garantías individuales y sociales que reconoce la Constitución Federal, entre otras, la del derecho del trabajo y su permanencia en él, en tanto no se den causas justificadas para ser despedidos o cesados; por tanto, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen una inexacta e indebida aplicación de aprobar el No acatamiento al laudo por lo que es injusto e ilegal, conclusión errónea ya que todo trabajador, cualquiera que sea la naturaleza jurídica bajo la cual desempeñe su actividad, es

sujeto de separación de trabajo, cuando da causa legal para ello; por lo mismo, debe prevalecer el derecho del obrero a ser restablecido en su trabajo.

La seguridad en el trabajo de cualquier trabajador lleva implícita las garantías de seguridad jurídica consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales, para no ser despedidos o cesados los trabajadores, sin ser previamente oídos y vencidos a través del debido proceso que en general regula la Ley Federal del Trabajo que es aplicable, emitido por autoridad competente y que esté fundado y motivado.

Sostener el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde declaran procedente el No acatamiento, equivale a negar, no la falta de interés jurídico de quienes están en los supuestos de este artículo 947 de la Ley Laboral y de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, sino negar que gocen de las garantías individuales y sociales establecidas en nuestra Carta Magna.

4. 7. SUS DIFERENCIAS CON LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

En este punto, se establecerá que entre la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo, son figuras jurídico-procesales totalmente distintas en virtud de que en la primera, no implica el allanamiento de la demanda a las pretensiones del actor, y la segunda, en no obedecer o aceptar la sentencia en este caso el laudo pronunciado por la Junta, porque la negativa del patrón o trabajador de someterse al arbitraje de la Junta, lleva consigo el fijarles las responsabilidades correspondientes y el no acatamiento lleva aparejada la ejecución forzosa.

En efecto, de la lectura secuencial del artículo 947 de la Ley Laboral el legislador común incluyó ambos conceptos de la que se desprende que no se hace la diferenciación jurídico-procesal, entre estas figuras; la primera debe ser

considerada fuera del procedimiento ordinario laboral y la segunda se ubicará dentro del procedimiento ordinario laboral y de ejecución, también se puede apreciar que ambas, por disposición de la Ley tienen los mismos efectos jurídicos, aparentemente, así como las mismas limitaciones, en este orden de ideas pudiéramos sugerir con un razonamiento jurídico-procesal para determinar con claridad los efectos jurídicos de estos derechos potestativos de las partes, que se encuentran limitados, como los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y la de dar por terminada la relación individual de trabajo, porque en la primera son las partes (trabajador y patrón) y en la segunda sólo corresponde a la patronal.

Consecuentemente la no aceptación del laudo pronunciado por la junta, no se encuentra claramente regulado en la norma jurídico laboral, también tiene una laguna jurídica en la misma forma que la insumisión al arbitraje, en cuanto a su definición, reglamentación, aplicación y efectos jurídicos, para saber en que etapa o momento procesal durante la substanciación del procedimiento ordinario laboral debe plantearse el llamado no acatamiento al laudo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La naturaleza social y la función revolucionaria del artículo 123 de la Constitución Federal, es un instrumento jurídico de la lucha de la clase obrera entre el capital y el trabajo. Producto de la explotación del hombre por el hombre; la declaración de los derechos sociales se hizo una realidad al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el día 5 de febrero de 1917, que rompió viejos moldes políticos y creó principios sociales en sus textos, así nació un nuevo derecho social de integración, protector y reivindicatorio de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento en la fracción XX del artículo 123 apartado "A" de la Constitución General de la República, creadas para dirimir los conflictos de naturaleza jurídica, económicos y colectivos formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno, son verdaderos tribunales de jurisdicción especializada, pero no podemos desconocer que como el origen de las mismas es de carácter administrativo, aún en la actualidad conservan vínculos con la administración pública, por lo que se debe de considerar la posibilidad de que se suprima dicha vinculación a fin de que resplandezca la autonomía e independencia de nuestros tribunales de trabajo, para lograr una impartición de justicia obrera más pronta y expedita en donde se respeten las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- En el derecho laboral vigente encontramos que las relaciones laborales se dan entre personas físicas y morales, por lo que la voluntad de las partes se encuentra tutelada por la Ley Laboral, surgiendo los principios fundamentales de igualdad procesal, el respeto al trabajo, como derecho y deber social, el pago del salario mínimo, la jornada de trabajo de ocho horas, la irrenunciabilidad de los salarios devengados, la firma de un contrato colectivo de trabajo, la prohibición del trabajo de los menores, el derecho de huelga y demás prestaciones de carácter legal; por esta razón se puede afirmar que la importancia

de la Relación Laboral en el derecho del trabajo va más allá de los cánones del derecho común.

CUARTA.- La relación individual de trabajo es una interacción netamente humana, la cual, tiene el propósito de evitar la explotación del hombre por el hombre, como la que existió en nuestro país en el siglo pasado, cuestión fundamental del Constituyente de Querétaro y el legislador común.

QUINTA.- El proceso implica una idea de actividad de dinamismo o de desarrollo, que lleva consigo una intención o finalidad última la que, dependiendo precisamente de su aplicación, transforma el estado o la esencia de algo, así podemos hablar, por ejemplo, del proceso evolutivo, del proceso químico o del proceso jurisdiccional, el cual resulta ser muy amplio porque es considerado uno de los conceptos jurídicos fundamentales de la ciencia procesal, incluida la del derecho del trabajo.

SEXTA.- En otro aspecto, en la Ley Federal del Trabajo y su reforma procesal de mayo de 1980, se modificaron los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la citada Ley, que se refiere al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución, Responsabilidades y Sanciones, que resultaron de gran trascendencia ya que se basa en principios esenciales como son:

Su carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se inicia a instancia de parte, es protector del trabajador, por ejemplo, cuando se da la suplencia de la demanda deficiente, además se procura la continuación del proceso hasta que se dicte el laudo correspondiente y se proceda a su ejecución, para lo cual se establecen diversos procedimientos, como el embargo por ejemplo.

SÉPTIMA.- El juzgador laboral necesariamente debe considerar la Jurisprudencia que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para dirimir el problema jurídico que se le ha planteado, de una manera más justa e imparcial.

OCTAVA.- La insumisión al arbitraje, como se ha planteado, no tiene una definición o concepto jurídico que de manera clara nos permita comprender los efectos legales que el legislador común estableció en el artículo 947 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, ya que carece de los efectos jurídicos de no acatar el laudo condenatorio pronunciado por la Junta, o en su caso, el patrón tendrá la facultad para no restablecer al trabajador en su trabajo ante un despido injustificado, estas omisiones legales son de gran inseguridad jurídica para el trabajador, que es el más débil dentro del procedimiento ordinario laboral, ya que por regla general no se realiza una adecuada y correcta aplicación de este precepto legal, por lo que el patrón sale con ventaja procesal con esta omisión, para no restablecer al trabajador en su trabajo a pesar del laudo condenatorio pronunciado por la Junta, al declarar que la acción ejercitada se trató de un despido injustificado.

NOVENA.- Se propone que en las futuras reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo se hiciera la distinción fundamental de ambos preceptos, porque hoy en día no se hace la diferenciación formal y legal adecuada, de las acciones derivadas y originadas por un despido injustificado, en virtud de que resulta incuestionable la disposición de que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), el cual establece que las anteriores disposiciones no serán aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII apartado "A" de la Constitución Federal.

Considerar lo anterior es negar que los trabajadores gocen de las garantías individuales y sociales establecidas en nuestra Constitución General de la República.

DÉCIMA.- En la misma forma que la Insumisión al arbitraje, el No acatamiento al laudo, no se encuentra reglamentado en la Ley Laboral para saber en que momento procesal debe plantearse tal rebeldía, y por esta razón se producen razonamientos en su interpretación y aplicación incongruentes, omisos, oscuros e ilegales por la autoridad laboral, en perjuicio del trabajador accionante en un juicio ordinario laboral.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- 1.- ALMANZA VEGA, Rigoberto D. "Lecciones de Amparo". Editorial Colección. Lecciones de Cátedra. Segunda Edición. Sistema SUA UNAM. México 1995.
- 2.- ARELLANO GARCÍA, Carlos. "Teoría General del Proceso". Cuarta Edición. Porrúa. México 1992.
- 3.- BAYÓN CHACÓN, P. Botija. "Manual de Derecho del Trabajo". Volumen I. Quinta Edición. Pons. México 1964.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Pac. México 1989.
- 5.- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial Harla. México 1985.
- 6.- CASTORENA J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Sexta Edición. Fuentes. México 1984.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas. México 1994.
- 8.- DÁVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa. México 1997.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". Quinta Edición. Porrúa. México 1997.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1991.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa. México 1972.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Primera Edición. Porrúa. México 1972.
- 13.- DÍAZ DE LEÓN, Mario Antonio. "La Prueba en el Proceso Laboral". Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México 1990.
- 14.- GÓMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso". Octava Edición. Harla. México 1990.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". Décima Novena Edición. Porrúa. México 1996.

- 16.- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo". Tomo I. Doceava Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1977.
- 17.- MORALES, Hugo Italo. "La Estabilidad en el Empleo". Editorial Trillas. México 1987.
- 18.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983.
- 19.- OVALLE FAVELA, José. "Derecho Procesal Civil". Séptima Edición. Harla. México 1995.
- 20.- PODETTI J. Ramiro. "Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral". Tomo I. Segunda Edición. Buenos Aires 1973.
- 21.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral". Editorial Publicaciones Administrativas y Contables. México 1980.
- 22.- TENA SUCK, Rafael. MORALES, Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas. México 1986.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Primera Edición. México 1973.

DICCIONARIOS.

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Vigésima Primera Edición. Porrúa. México 1989.
- 2.- CAPON FILAS, Rodolfo. "Diccionario Jurídico Social". Tomo II. Primera Edición. Rubinzal-Culzoni. Argentina 1987.
- 3.- ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Tomo II. Cárdenas Editor y Distribuidores, Madrid 1873.
- 4.- PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Cuarta Edición. Porrúa. México 1971.
- 5.- UNAM. "Diccionario Jurídico Mexicano". Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. TOMO I, II, III, y IV. México 1992.

LEGISLACIÓN.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cientodieciochoava Edición. Porrúa. México 1997.
- 2.- Mexicano: ésta es tu Constitución. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, Primera Reimpresión. Porrúa. México 1996.
- 3.- Nueva Legislación de Amparo Reformada. Doctrina Textos y Jurisprudencia. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 69 Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México 1996.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Quinta Edición. Porrúa, México 1995.
- 5.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Colección Leyes y Códigos. Anaya Editores. México 1995.

OTRAS FUENTES

- 1.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1996. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cd. Rom. Sexta Edición.
- 2.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1995. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. IUS 7. IX-97.
- 3.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 9.

