

99



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

*Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"Acatlán"*

LA INSUMISION AL ARBITRAJE
Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO EN EL
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

287767

TESIS

Que para obtener el titulo de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

GABRIELA ESPINOSA GAONA

Asesor:

LIC. J. ALEJANDRO SIERRA DÁVALOS

ENERO 2001





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.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO EN EL
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

POR: GABRIELA ESPINOSA GAONA

No. Cuenta: 9010519-1

**LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO EN EL
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**

CAPITULADO

INTRODUCCION.

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS

Marco legal

- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Reforma de 1962, al artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.

II.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- Antecedentes.
- Naturaleza jurídica y competencia.
- Integración.

III.- PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

- Tipos de estabilidad.
- Regulación en la legislación laboral mexicana.

IV.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL.

- Definición.
- Casos de aplicación de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo establecidos en la legislación laboral.
- Etapa procesal en que debe interponerse.
- Consecuencias legales de la aplicación del artículo 947 de la ley federal del trabajo.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Las normas jurídicas responden a las necesidades de cada época y lugar en que rigen, aspirando quienes las dictan, a establecer regímenes de equidad y justicia.

En efecto, el Derecho Laboral Mexicano, tiende a procurar un estado de protección al trabajador, frente a la clase patronal, de quien se señala que tiene los recursos para llegarse de una mejor defensa en caso de una controversia laboral.

Sin embargo, debe atenderse todas y cada una de las normas que regulan esta rama particular del derecho; puesto que si bien es cierto que se ha distinguido por su esencia proteccionista, también es verdad que existen disposiciones jurídicas que han concedido prerrogativas a los patrones, ya que suponer que las normas laborales únicamente establecen derechos a favor del trabajador, es caer de nueva cuenta en un régimen de desequilibrio.

Por ello, es una imperiosa necesidad la evolución del derecho, para que a fin de conservar, si se quiere, el régimen proteccionista para los trabajadores, sean respetados los derechos que los patrones también tienen como partes en una relación jurídica, pues la protección al trabajador no puede ni debe entenderse como a renuncia o la pérdida de derechos que existen a favor de la parte patronal, quien se encuentra inmerso en una relación desigual frente al trabajador.

Con el paso del tiempo, se han suscitado controversias jurídico-doctrinarias, con motivo del ejercicio de las facultades otorgadas al patrón para optar por la sumisión o no al arbitraje, así como con relación al acatamiento o no del laudo que con motivo de un juicio laboral se dicte.

En efecto, una de las opciones que tiene el patrón frente a los conflictos jurídicos de naturaleza individual es precisamente el de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo, con apego a los términos y condiciones que para ello prevé la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

Debe asimismo entenderse que dicha facultad no es una prerrogativa que atenta contra las instituciones jurídicas, sino por el contrario, al encontrarse expresamente pactada en la Carta Magna, debe interpretarse a la luz de las demás disposiciones legales, pues éstas se complementan entre sí; así como tampoco debe argumentarse que la ejecución de las facultades contenidas en los artículos 947 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, constituyen aspectos violatorios de las facultades jurisdiccionales, pues se insiste que los casos de excepción en que opera la facultad de insumisión al arbitraje y del no acatamiento del laudo se encuentran respaldados por los preceptos constitucionales y legales que expresamente los regulan.

Por lo tanto, se insiste en que ha sido la evolución del derecho, lo que ha llevado a establecer casos de excepción al principio de estabilidad en el empleo, atendiendo

a las necesidades de la época en que rigen las normas jurídicas que así lo regulan y que tienen la legitimación que permiten su aplicación, aspirando siempre a buscar el equilibrio y el bien común, particularmente dentro de una sociedad en la que la protección a la clase obrera es resguardada por preceptos legales de una forma evidente y que de ninguna manera se ve afectada por las excepciones que puedan existir a los principios que la protegen.

NACIMIENTO Y EVOLUCION HISTORICA DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO.

El nacimiento de la figura de la insumisión o insometimiento al arbitraje así como del no acatamiento del laudo, se da durante el Congreso Constituyente de 1916, quedando plasmado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Sin embargo, no podemos perder de vista que el propio Congreso Constituyente dio inicialmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, únicamente atribuciones para prevenir conflictos y proponer soluciones a los mismos, cuando éstos tuvieran carácter económico, es decir no se otorgó plena jurisdicción a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para resolver controversias del orden jurídico entre patrones y trabajadores.

Así pues, sólo se establecieron "corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos".¹

El precepto constitucional original señala en su fracción XXI:

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

¹ Exposición de motivos.- Proyecto de Ley Federal del Trabajo. 1931.- Diario de Debates 22 de mayo de 1931. H. Palacio Legislativo. Pág. 18.

trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

De esta suerte la Suprema Corte de Justicia de la Nación había interpretado que los conflictos individuales debían resolverse por tribunales comunes, a falta de tribunales del trabajo.

Podemos observar de esta forma, que el Constituyente había otorgado esa facultad de insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo, al mismo tiempo que desconocía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos tribunales dotados de jurisdicción, dejando con ello la posibilidad única de que aquella facultad pudiera aplicar exclusivamente en los conflictos de naturaleza económica, que eran los únicos que las Juntas podían conocer.

El hecho de que fueran los tribunales comunes los que tenían que conocer de los conflictos individuales originó serios problemas, pues aquellos preceptos de carácter social eran interpretados con un estilo civilista y además se hacían sumamente lentos los juicios.

Ligado a esta facultad de insumisión se encuentra el principio de estabilidad en el empleo, pues éste se ve afectado cuando aquella opera; es por esto menester hacer una breve referencia al surgimiento de éste principio.

En efecto, el principio de estabilidad en el empleo surge en la Constitución de 1917, a la par de la facultad de insumisión al arbitraje y el no acatamiento del

laudo, pero con un carácter y un espíritu distinto, pues precisamente surge como una posibilidad frente a los problemas de carácter económico; entonces en un principio no tenían una vinculación directa. La estabilidad en el empleo se manejó como un principio y un derecho de la clase trabajadora, derivado de los conflictos jurídicos pues era dentro de éstos en los que se manejaban conflictos por despidos. Es así que este principio nace a pesar de que las Juntas de Conciliación y arbitraje no conocen de conflictos jurídicos, y comenzaron a surgir una gran cantidad de opiniones encontradas respecto de distintos temas del derecho laboral, pues hasta ese entonces se había tendido a dar a las normas laborales interpretaciones de corte civilista.

Cabe agregar que en virtud de que existían legislaciones locales del trabajo y eran locales también las autoridades que resolvían los conflictos, en ocasiones se presentaban contradicciones importantes entre una entidad federativa y otra.

Con la necesidad de federalizar la Ley Federal del Trabajo, surgida de todos esos problemas de interpretación y aplicación de las normas laborales y en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya habían sido reconocidas como autoridades de la materia, dotadas de plena jurisdicción, se elaboró un proyecto de ley, en la cual se esclarecían problemas como los mencionados.

MARCO LEGAL

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Durante la preparación de esta Ley federal del Trabajo, se hizo necesario corregir y agregar cuestiones jurídicas importantes que habían venido causando problemas de interpretación y aplicación de preceptos.

En la exposición de motivos se hizo una significativa explicación acerca de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y acorde con esto, también se expusieron consideraciones relativas a la facultad de insumisión y el no acatamiento del laudo; en ellas se comentaba el efecto y aplicación de tal facultad no sólo en los conflictos de naturaleza económica, como se había venido haciendo, sino también en los conflictos individuales de naturaleza jurídica.

Textualmente se señalaba:

"...Los conflictos individuales de trabajo, y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que resuelve la administración de justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo..."

"...En controversias de esa índole no se concibe que las partes se puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del tribunal. Siempre se ha considerado como una de

las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos."²

Sin embargo, dentro de la misma exposición se estaba dando un carácter civilista a la obligación derivada de la insumisión al arbitraje y al no acatamiento del laudo, y se establecía que la indemnización, que debía de pagarse al trabajador por causa de la insumisión o la negativa al cumplimiento del laudo, era compensatoria, pues la obligación se transformaba en el pago de daños y perjuicios.

Esta consideración de ver como una obligación de hacer a la reinstalación daría origen a una enorme controversia doctrinal.

Pese a esto, la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo, insistía en la obligación de someterse a la jurisdicción de las Juntas, aunque existiese la posibilidad del no acatamiento del laudo si éste condenaba a reinstalar, y señalaba:

"...De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia."³

Es decir, tratándose sólo de conflictos jurídicos debía existir forzosamente el

² Ibidem.

³ Ibidem.

arbitraje, aunque con la posibilidad de negarse a la reinstalación, pero se entendía cumplida la obligación mediante el pago de una indemnización.

Si por el otro lado, se trataba de conflictos de naturaleza económica, señalaban en la exposición de motivos:

"...El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social! Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico".⁴

Y no obstante, de haber aclarado perfectamente los conflictos sobre los cuales podría promoverse la insumisión, la Comisión elaboradora de la Ley Federal del Trabajo de 1931 recalcaron en esa exposición que dicha insumisión no podría regir en los conflictos individuales pues resultaría antijurídico aplicarlo a éstos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contempló en sus artículos 601 y 602 los casos en que se podría negar el patrón a cumplir con el laudo, así como la

⁴ Ibidem.

responsabilidad que se derivaría de dicha situación, la cual obviamente sería cubierta por el patrón y que consistía en una indemnización, dando con ello cumplimiento a la obligación resultante de tal negativa.

En el año de 1936, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó el criterio de considerar a 'a reinstalación como una ineludible obligación patronal en los casos de despido injustificado acreditado en el procedimiento, en la ejecutoria dictada en el Juicio de Garantías promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, en ella se hizo un claro estudio del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XXI y XXII, así como en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y explicaba que los trabajadores tenían dos acciones para el caso de despido injustificado, a saber: reinstalación e indemnización (pago de 3 meses de salario), mismas que serán ejercitadas a elección del trabajador; además establecía claramente que el patrón no quedaba facultado para no aceptar el laudo que condenara a la reinstalación, pues de lo contrario dicha posibilidad estaría en contra de las normas protectoras del trabajador; en todo caso, tal probabilidad existiría en casos diversos a los en que se demande la reinstalación.

Derivado de esta interpretación, quedó perfectamente establecido un régimen de estabilidad absoluta en México, ya que era imposible la disolución de la relación de trabajo si no existía una causa justificada y de no existir ésta, la reinstalación era obligatoria, o en su caso el trabajador podría optar por la indemnización.

En 1945, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió, y

en la ejecutoria pronunciada en el juicio de garantías promovido por Oscar Cué, se establecían consideraciones opuestas a las que se habían venido aplicando en los conflictos relativos a despidos justificados. Este nuevo discernimiento contemplaba, con un corte netamente civilista, a la reinstalación como una obligación de hacer, pudiendo ésta cumplimentarse mediante una indemnización compensatoria traducida en el pago de una cantidad por concepto de daños y perjuicios, cuando el patrón se negare a la reinstalación.

Es decir, que al considerar la reinstalación como una obligación de hacer, desde el punto de vista civil, no puede ser ejecutada por la vía de apremio, en virtud de que se trata de relaciones personales y la obligación importa la prestación de un hecho, siendo por tanto viable su cumplimiento mediante indemnización compensatoria. Pudo pensarse que esta postura implicaría contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional; sin embargo la propia Corte, en esa misma resolución aclaró tal circunstancia al sostener que esas fracciones eran complementarias una de la otra, pues por un lado se otorga al trabajador la acción de solicitar, ya sea el cumplimiento del contrato o bien la indemnización; por otro lado se otorga al patrón la posibilidad de negarse a acatar el laudo o a someterse al arbitraje. Por otra parte, el cumplimiento de las obligaciones dependía de la naturaleza de ellas mismas, y siendo que la de reinstalación es obligación de hacer, toda vez que ésta era de imposible realización, debía cumplirse a través del pago de daños y perjuicios.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 había

sostenido el mismo criterio, pues señalaba: "...Si la obligación es de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplirla por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios."⁵

De esta forma, tanto los legisladores como la Suprema Corte de Justicia de la Nación habían otorgado un carácter civil a obligaciones que emanaban de un derecho que no era el común; el derecho del trabajo era de una naturaleza diferente, de carácter social, y por tanto sus obligaciones participaban de la misma, que aunque no se denominaba de carácter social, se decía que eran de naturaleza *sui generis*.

En el año de 1948, durante la XL Legislatura del Congreso de la Unión fue presentada una iniciativa de modificación al artículo 123 Constitucional en su fracción XXI, en la cual se pretendió limitar la facultad de insumisión y no acatamiento del laudo a los casos en que no se tratara del supuesto de la fracción XXII del propio artículo, es decir, se mezclaban los espíritus de ambas fracciones, para la solución a conflictos individuales del orden jurídico. Este proyecto tenía la innovación de retomar el principio de estabilidad absoluta, que a partir de 1945 se había hecho a un lado, sustituyéndolo por la estabilidad relativa al seguir la teoría civilista de las obligaciones de hacer. Sin embargo, en ese momento no prosperó tal proyecto.

Es hasta el año de 1961, cuando con fundamento en la fracción I del artículo

⁵ *Ibidem*.

71 constitucional que faculta al Presidente de la República a presentar iniciativas de ley, se presentó ante el Congreso un proyecto de reformas al artículo 123 constitucional que proponía modificar las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXII del apartado A.

En la exposición de motivos de este proyecto, se pone de manifiesto, respecto a las fracciones XXI y XXII la necesidad de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, en tanto no se incurra en alguna de las causales de rescisión, y asimismo se dan las bases para reglamentar en la Ley, los casos de excepción en los cuales sí pueda negarse el patrón a cumplir el laudo e incluso a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante el pago de una indemnización.

El artículo 123 ha sido reformado algunas veces, siempre con la idea de obtener beneficios para los trabajadores y lograr la justicia social. Respecto de la figura de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo, también ha variado desde su creación.

Reforma de 1962, al Artículo 123 Constitucional.

Sin duda, la de 1962 ha sido una de las reformas más trascendentes, pues tocó aspectos que habían dado lugar a una gran cantidad de contradicciones e interpretaciones diversas.

Esta reforma interpretó armónicamente las fracciones XXI y XXII del artículo

123, pues en un principio se aplicaban a situaciones diversas como eran los conflictos colectivos, sin embargo ahora podían ser aplicados también a conflictos jurídicos individuales en concordancia con el reconocimiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de éstos últimos observando desde luego las restricciones que establece la fracción XXI tratándose de acciones de cumplimiento de contrato.

Así quedó superada la teoría del acuerdo de voluntades que daba origen y conclusión a las relaciones laborales, siendo sustituida por la teoría de la relación de trabajo, que se plasmaría en la Ley de 1970, y aparejado a esto se reconoció a la reinstalación como una obligación de dar, *intuitu personae*, la cual consiste en la posibilidad que tiene el patrón de utilizar la fuerza de trabajo y obligación de pagar el salario, siendo éste el acreedor de recibir esa fuerza de trabajo, y el trabajador, quien figura como deudor debe cumplir la prestación a que se obligó, incluso utilizando los medios que el patrón da para ello.

Asimismo, la pauta que marcó esta reforma respecto a la reglamentación de las excepciones por las que el patrón podría ser eximido de la obligación de reinstalar, daría por resultado que en la Ley de 1931 reformada en 1962 se contemplaran esos casos, lo que causaría nuevamente más disputa doctrinaria sobre el régimen de estabilidad que el orden jurídico tutelaba.

Se pensó que se volvía al régimen de estabilidad relativa, ya que existía en la Constitución la posibilidad de la existencia de excepciones, siendo que un

régimen absoluto velaba por la generalidad y no por la excepción y aún cuando la fracción XXII no señalaba los casos de excepción, sí permitía su reglamentación en la Ley, sin mayor restricción que el propio criterio del legislador para señalar los casos en que podría negarse al cumplimiento del laudo.

Las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional quedaron de la siguiente forma:

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

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el salario de tres meses. La Ley determinará los casos en el que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de

dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁶

La legislación laboral fue reformada en diciembre de ese mismo año, y fue en los artículos 123 y 124 en las que se reglamentaban las excepciones de las que se hablaba en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

De esta forma se estableció que el patrón debía comprobar la causa de la rescisión y de no hacerlo, el trabajador tenía dos opciones: ejercitar la acción de la reinstalación o la acción indemnizatoria, según su elección, así como el pago de salarios vencidos independientemente de cual hubiese sido la acción ejercida, desde la fecha del despido y hasta la cumplimentación de la resolución definitiva.

Los casos en los que el patrón podría quedar eximido de la obligación de reinstalación obligatoria, eran señalados en el artículo 124 y eran los siguientes:

- I. Los trabajadores con antigüedad menor a 2 años.
- II. Los trabajadores que por las características de sus labores, estén en contacto directo y permanente con el patrón y así lo comprobare ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta considerara que no es posible el normal desarrollo de la relación laboral.
- III. En los casos de aprendices.
- IV. En los casos de empleados de confianza.
- V. En el servicio doméstico.

⁶ GUERRERO, Euquerio. "Manual de derecho del trabajo". Editorial Porrúa, 17ª. Edición, México 1990. Pág. 116.

VI. En los casos de los trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones contempladas en el artículo 125 eran en función del tiempo de duración de la relación de trabajo sin perjuicio de los tres meses que la propia Constitución consideraba, así:

- si la relación laboral es por tiempo determinado, sin exceder de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si el término es mayor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- si la relación laboral es por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Asimismo, se pagarán los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que las indemnizaciones sean pagadas.

Podemos observar la desigualdad que existe en la indemnización derivada del tiempo de duración de la relación de trabajo; pero más aún parece injusta la indemnización que corresponde cuando es por tiempo indeterminado, ya que en el supuesto de que en una relación de esta característica el trabajador fuese despedido durante su primer año de servicios, su indemnización sería menor que la que correspondería si la relación hubiese sido por tiempo determinado. De igual forma pasaría si el despido sucediera en un periodo posterior al primer año de

servicios, pues en este caso únicamente se pagarían los veinte días por año de servicios y en cambio si fuese una relación por tiempo determinado superior a un año, la indemnización incluiría además de esos mismos veinte días por año, una cantidad igual a seis meses de salario, claro está que en todos los casos se pagan los tres meses constitucionales y los salarios vencidos, siendo aún superiores las indemnizaciones en los contratos por tiempo determinado.

Atendiendo a este criterio, tendría que suceder que el trabajador tuviera laborando 9 años al momento del despido para que el monto de la indemnización fuera apenas igual al equivalente de los seis meses que en el caso de la relación por tiempo determinado le hubiese correspondido sin contar los veinte días por año. Esto resulta incoherente si pensamos que es la relación por tiempo indeterminado la que debe prevalecer, pues la Ley Federal del Trabajo la contempla como la forma genérica de las relaciones laborales.

Es importante mencionar que todas las relaciones laborales, sin importar el tiempo establecido de existencia, son respaldadas por el principio de estabilidad.

Esta indemnización estaba señalada en el artículo 601 en su fracción III, en la que establece la fijación de la responsabilidad que al patrón le resultase del conflicto; además debe considerarse en esa indemnización el pago de tres meses de salario, mismos que la Constitución establece y que son reglamentados en la fracción II de ese artículo. Por supuesto, al negarse el patrón a reinstalar y por ello indemnizar, se dará por terminado el contrato de trabajo, declaración que deberá

hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1970 y con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de ese mismo año, existieron cambios en lo que a las excepciones para la obligación de reinstalar se refiere. Se modificó el supuesto de los trabajadores con antigüedad menor a 2 años, por una antigüedad menor a 1 año; asimismo fue suprimida la fracción referente a los aprendices, atendiendo a que quedó establecido que no existen los contratos a prueba. Hubo modificación en cuanto a la numeración quedando contemplado ahora en el artículo 49 las disposiciones contenidas en el artículo 124 relativas a la posibilidad de que el patrón se niegue a la obligación de reinstalar. El resto de las fracciones permanecieron iguales.

Así también la disposición contenida en el artículo 601 de la Ley de 1931 quedaba ahora en el numeral 845, relativa a las consecuencias jurídicas de la negativa al acatamiento del laudo, incluyendo una nueva fracción que bajo el apartado IV señalaba:

... "IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones."

En el párrafo siguiente se refrendó la disposición constitucional de la no aplicación de estas disposiciones cuando se tratase de las acciones que se contemplan en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A".

Con la reforma procesal de 1980 se incluyó el pago relativo a la prima de antigüedad en términos de los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de la indemnización y asimismo, esas disposiciones contempladas bajo el número 845 le correspondería ahora el número de artículo 947.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Antecedentes.

En el momento en que surgen las primeras legislaciones en materia laboral, en México, nace también la necesidad de la existencia de un órgano o autoridad encargada de dirimir las controversias de este orden, aplicando la Ley.

En algunas legislaciones de las diversas entidades federativas, fueron designados como competentes, para la aplicación de esas normas laborales, a las autoridades políticas del lugar; otras legislaciones dieron esta competencia a los tribunales civiles, pero sólo algunas leyes del trabajo crearon órganos especiales para conocer de las controversias de trabajo.

En virtud de que las legislaciones eran estatales y el Congreso de la Unión no tenía facultades para dar origen a una Ley Federal, no existía controversia respecto a la competencia de tipo federal o local.

Sin embargo, nació el problema de determinar la naturaleza de los tribunales que habían sido creados con la función específica de conocer de las cuestiones relativas a los conflictos entre los factores de la producción, y aunado a esto no se había decidido si tendrían facultades de imperio para resolver los mismos y pudiesen ser consideradas como verdaderas autoridades.

Para resolver alguno de estos problemas, se recurrió al estudio de instituciones semejantes existentes en el extranjero. En algunos países europeos como Francia, Bélgica y España, los conflictos de trabajo eran resueltos por autoridades judiciales o administrativas, sujetándose voluntariamente las partes al arbitraje. En otros países como Nueva Zelanda, Australia o Suiza, el arbitraje era forzoso para las partes y aplicado por autoridades creadas especialmente para conocer de conflictos de trabajo.

De esta forma, tomando en consideración el ejemplo de legislaciones extranjeras, en México algunos estados crearon a un órgano competente que aplicara y vigilara el cumplimiento de sus respectivas leyes del trabajo.

Pueden mencionarse entre esos estados a los de Veracruz, Jalisco, Yucatán y Coahuila.

- El estado de Veracruz expidió en octubre de 1919 la Ley del Trabajo de Veracruz, la cual encargaba a un órgano denominado Juntas de Administración Civil, la impartición de justicia en asuntos referentes al trabajo; estas Juntas habían sido creadas en 1914 y con la Ley del Trabajo de 1919 se les facultó para que conocieran "...las quejas de patrones y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten..."⁷

- Asimismo, el estado de Jalisco, creó Juntas Municipales, en la Ley del Trabajo

⁷ ROCHA Bandala, Juan Francisco. - "La competencia en materia laboral. Evolución." Editorial Cárdenas, editor y distribuidor. 1ª. Edición. México 1975. Pág. 305.

de 1914, mismas que tenían competencia para resolver controversias suscitadas entre trabajadores y patrones con motivo de la relación de trabajo.

- En el estado de Yucatán fue promulgada la Ley del Trabajo de 1915 y fue creado también el Consejo de Conciliación y el Tribunal del Trabajo el cual contaba con atribuciones para la resolución de conflictos obrero-patronales a través de un procedimiento breve.

- Así también, en el estado de Coahuila, se promulgó un decreto en 1916 por el cual se creaba la Sección del Trabajo, que a su vez estaba integrada por Departamentos; uno de esos departamentos fue el de Conciliación y Protección que intervenía a solicitud de parte, como árbitro en los problemas entre trabajadores y patrones.

En la Constitución de 1917, que fuera de carácter social, una de las principales preocupaciones de los legisladores era precisamente todo lo concerniente al Derecho del Trabajo. De esta suerte debía también determinarse las autoridades que conocerían de la solución de los conflictos laborales.

Una vez que se aceptó la creación de un título especial referente a las cuestiones obreras, se debatieron las cuestiones alusivas a las autoridades del trabajo.

- I. El Constituyente Macías hizo una exposición referente a dichas autoridades,

consideraba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como árbitros y no como tribunales; además sólo estarían integradas por representantes del capital y del trabajo; sin embargo, en el proyecto del artículo 123 constitucional que se discutió señalaba: "XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de los representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno."⁸

Durante la discusión de las fracciones XX y XXI, únicamente el diputado Gracidas se manifestó respecto de las mismas:

"El C. Gracidas: Señores diputados, deseo exponer la duda que tengo acerca de cómo y cuando se integran los tribunales de Conciliación y Arbitraje; si éstos tienen un carácter permanente o solamente han de integrarse con motivo de algunas dificultades obreras. Se que en Yucatán estos tribunales son permanentes, por tanto los consideraría yo un cuerpo oficial que sostiene la autoridad, el gobierno. En Veracruz estos tribunales y estos consejos son resultado de las dificultades obreras, es decir, se integran accidentalmente. Desearía que la Comisión hiciera constar cuál es su proceder a este propósito si el de que los tribunales han de recibir previo aviso en cada movimiento económico o si ha de convocarse al tribunal cuando estallen las dificultades."⁹

⁸ Diario de Debates. 23 de enero de 1917 - H. Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

⁹ Ibidem.

Ante este cuestionamiento, otro de los legisladores respondió aclarando que: "...la Comisión creyó que era mejor dejar a la reglamentación de cada Estado esta facultad, con el objeto de que se pusieran Consejos permanentes o accidentales, según lo que pudiera tener mejor resultado."¹⁰

De esta forma, se dio por concluido el debate respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y cabe mencionar que no fue utilizado el término Consejo, como originalmente se planteó, sino que fue empleado el término Junta para designar a las autoridades laborales; a este respecto, el Lic. Rocha Bandala señala que no existió razón alguna para esta denominación y que fue probablemente la Comisión de estilo la que modificó el término Comisión por Junta.

Así, tenemos que de acuerdo al espíritu de la fracción XX del artículo 123 y el artículo 73 en su fracción X de la Constitución, se facultaban tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas estatales para expedir leyes laborales, atendiendo a las necesidades de cada región; sin embargo, al existir ramas de industria que se desarrollaban en varios estados del país a la vez, y de que los conflictos laborales que se suscitaban entre ellas eran resueltos de diversa manera de un estado a otro, pronto se vio la necesidad de unificar criterios tanto para la impartición de justicia como para interpretación de leyes.

Debido a estas circunstancias, fue necesario pensar en la federalización de la Ley y en la creación de Juntas de jurisdicción federal que pudiesen impartir

¹⁰ *Ibíd.*

justicia sin verse limitados por criterios territoriales.

Es así como en un primer momento, algunas ramas de la industria fueron punta de lanza en la materialización de estas ideas. Tanto la industria ferrocarrilera, como la industria minera y la textil comenzaron a ventilar los conflictos laborales ante la Secretaría del Trabajo, bajo el amparo de circulares emitidas por la Secretaría de Industria, en las que se comunicaba que sería el Departamento del Trabajo el encargado de dirimir aquellas controversias.

El fundamento legal se encontraba en la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional y en la Ley de la Industria Minera, las cuales declaraban a la minería y al petróleo como industrias de concesión federal y por lo tanto era jurídicamente válida la intervención del Estado.

Para el mes de septiembre de 1927 y ante estas circunstancias, el Poder Ejecutivo crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de un decreto que reglamentaba las leyes de petróleo, minería y de ferrocarriles, pues por la naturaleza de dichas actividades que se desarrollaban en varias entidades del país, no era viable la intervención de autoridades locales.

Instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después de publicado el reglamento de la misma, el Departamento de Trabajo informó, que con objeto de hacer más fácil y efectiva la solución de los problemas de trabajo que surgieran en los Estados, y cuyo conocimiento se considerara de la exclusiva competencia de la

Federación, así como para evitar gastos en el presupuesto de la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo, no se integrarían Juntas Regionales Permanentes de Conciliación en las entidades federativas, sino que éstas se constituirían en cada ocasión en que fueran necesarias.

La Junta accidental, así constituida procuraría las primeras diligencias y buscaría conciliar los intereses de ambas partes. Si no se llegaba a ningún acuerdo se enviaría lo actuado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste fallara en última instancia.

Una vez terminadas las labores de la Junta Regional de conciliación, se declaraba disuelta la Junta y no volvería a reunirse sino hasta que surgiera otro conflicto.

Es el 12 de febrero de 1928 cuando la Secretaría dio a conocer la creación de 14 Juntas Regionales de Conciliación y Arbitraje, dando con ello nacimiento a las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, mismas que funcionaron a partir del 28 de abril de 1928.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas como órganos jurisdiccionales encargados de aplicar la ley del trabajo, pudiendo ser de jurisdicción federal o local. Las primeras debían resolver toda controversia que afectara los intereses de los trabajadores y patrones en las industrias, que por disposición constitucional, quedarán bajo la competencia

de las autoridades federales y las segundas para resolver las controversias que se presentaran en relación con las industrias de jurisdicción local.¹¹

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, se introdujeron reformas con respecto a la denominación de las autoridades del trabajo, ya que el artículo 334 de la Ley de 1931 estipulaba la denominación de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y en la fracción XI del artículo 523, el término central fue cambiado por el de local, quedando la denominación de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.¹²

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece la aplicación de las normas del trabajo para las autoridades federales y específicamente para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Especiales del mismo carácter tanto por razón de la materia como por razón del territorio.

Además, la Ley de 1970 reglamentó un nuevo criterio para fijar la competencia que fue la cuantía, al darle a las Juntas de Conciliación tanto Locales como Federales la facultad de constituirse en Juntas de Conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Naturaleza Jurídica y competencia.

Para poder entrar al estudio de la naturaleza jurídica y la competencia de las

¹¹ REMOLINA Roqueñi, Felipe. "Evolución de las Instituciones y Derecho del Trabajo." Editorial Porrúa S A Primera edición.

¹² ROSS Gaméz, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa. S.A. 2ª. Edición. México 1990.

Juntas de Conciliación y Arbitraje, debemos primeramente precisar los conceptos necesarios. A este respecto, el maestro Cipriano Gómez Lara define:

- Competencia: Es la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto.

- Jurisdicción: Es una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un conflicto o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Podemos observar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen desde su nacimiento, un carácter administrativo, pues provienen del Poder Ejecutivo y por sus funciones, incluso antes de ser denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, los órganos competentes para conocer de conflictos laborales no tenían un carácter judicial, pues no pertenecen a este poder y tampoco tienen jurisdicción ni imperio para hacer coercibles sus resoluciones.

Durante la elaboración de la Constitución de 1917, el legislador José Natividad Macías manifestaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales y enumeró sólo algunas de sus funciones como la fijación del salario mínimo y la intervención y resolución de huelgas, dejando inconclusa la discusión respecto de las mismas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó algunos criterios sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación, creando un concepto fijo y buscando ser uniformes; sin embargo al principio de estas interpretaciones, se procuró analizar algunas instituciones que fuesen como a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el extranjero, pero sólo se encontraron instituciones semejantes que no encuadraban en su totalidad con las características de las Juntas en México.

El maestro Mario de la Cueva menciona algunos tribunales extranjeros cuya función es resolver conflictos laborales:

- Tribunales judiciales comunes: dirimen conflictos individuales de trabajo.
 - Tribunales judiciales de trabajo: conocen conflictos individuales.
 - Tribunales judiciales comunes: conocen conflictos colectivos de trabajo.
 - Tribunales o Juntas de Conciliación y Arbitraje: conocen conflictos colectivos económicos.
 - Organismos de Conciliación y Arbitraje: conoce conflictos colectivos jurídicos.
- a) conciliación y arbitraje no obligatorios.
- b) conciliación obligatoria y arbitraje facultativo.
- c) conciliación y arbitraje obligatorios.

Así, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo un criterio respecto a la naturaleza y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el periodo que abarcó desde el año de 1917 y hasta el año de 1924.

El arbitraje fue considerado como una facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entendiéndolo distinto al arbitraje privado que dirime controversias entre particulares; el arbitraje laboral, se entendió como una institución oficial, cuyo objeto fue prevenir los conflictos colectivos entre los factores de la producción y, en su caso presentar las bases para su resolución.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran árbitros públicos y no privados, pues las establecía la Ley y no la voluntad de las partes. Por tanto sus funciones se consideraban públicas y al ser autoridades procedía el amparo en contra de sus resoluciones. Sin embargo, no obligaban al condenado a someterse a sus disposiciones y no tenían facultad de aplicar la Ley con el fin de dirimir conflictos jurídicos, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones.

Además las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron definidas como una institución de derecho público, que sin considerarse un tribunal y careciendo de imperio, su objeto fue el de evitar trastornos derivados de los conflictos entre el capital y el trabajo. Asimismo se afirmó que al no ser facultadas por la Constitución para dirimir diferencias suscitadas con motivo de un contrato, eran los tribunales comunes lo competentes a este respecto; y sólo podían intervenir, en todo caso, tratándose de contratos en ejecución y no en contratos concluidos.

Durante el período de 1917-1924, se estableció un criterio respecto a la facultad de insumisión y el no acatamiento del laudo. Se dijo que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, al establecer que si el patrono se negare a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

señalando como sanción de esta negativa, que el patrón quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario más la responsabilidad que le resulte del conflicto, estaba declarando implícitamente que estos laudos no tenían la fuerza de cosa juzgada, y establecía un medio para dejarlo sin efecto, sometiéndose a la indemnización que se indica.

Se dijo además, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían carácter de autoridades judiciales, y ante tal situación sus resoluciones no eran consideradas como ejercicio de jurisdicción, ya que al entender a ésta como una actividad soberana del Estado, no podía darse ese nombre a la función que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desarrollaban careciendo de imperio.

Es hasta 1924 cuando la propia Corte varía su criterio y plasma, en la ejecutoria conocida como "La Corona", dictada el primero de febrero de ese mismo año, el reconocimiento que hace a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades competentes para conocer y resolver conflictos tanto de carácter colectivos como individuales; eran instituciones paralelas a los tribunales, más no tribunales especiales, los cuales estaban prohibidos. Tenían por lo tanto, facultad de decidir y resolver con fuerza vinculativa los conflictos laborales de cualquier naturaleza.

Es así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje se constituyen como órganos jurisdiccionales, colegiados, con facultades para dirimir conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, jurídicos como económicos; autoridades independientes del poder judicial, pertenecientes al poder ejecutivo por

su propia naturaleza, integrados por igual número de representantes tanto del capital como del trabajo y del gobierno.

Así tenemos que la Jurisdicción era en principio la potestad de crear la norma para resolver un conflicto, pero las teorías modernas lo definen como la facultad de administrar justicia, que es una actividad soberana del estado y se encamina a aplicar la norma al caso concreto.

En el caso específico de los tribunales del trabajo, corresponde al Poder Ejecutivo aplicar la norma creada por el Poder Legislativo.

La raíz latina de Jurisdicción significa, juris-dicere, decir el derecho. Podemos decir que tal definición es parcialmente válida en el Derecho Laboral, ya que ello es aplicado cuando se trata de conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje creará una "norma" que tendrá validez restringida sólo para esa empresa.

La jurisdicción consta de 3 elementos:

1. Nocio.- facultad de conocer el conflicto.
2. Decisio.- facultad de resolver el conflicto, decidir.
3. Ejecucio.- facultad de hacer cumplir la resolución, poder ejecutar.

El fundamento constitucional para poder los tribunales del trabajo resolver conflictos, son los artículos 17 Constitucional, 123 Apartado "A" Fracciones XX y

XXI Constitucionales.

En materia de Derecho del Trabajo, las autoridades competentes para conocer de conflictos son:

- Las Juntas de Conciliación.
- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ambas se diferencian entre sí por su competencia funcional, ya que las de Conciliación tienen funciones más limitadas que las de Conciliación y Arbitraje.

La competencia funcional está delimitada por el papel primordial que tienen; las de Conciliación su competencia funcional se agota en la etapa conciliatoria y en caso de no llegar a un arreglo del conflicto, se deberá tomar el asunto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para agotar la etapa arbitral.

En las de Conciliación y Arbitraje su función es conocer y resolver, ya que están presentes los 3 elementos de la jurisdicción, y en tal sentido gozan de plena jurisdicción.

Existen Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales.

Actúan las federales cuando se trata de conflictos que se suscitan en cualquiera de las ramas de la industria que se señalan en la Fracción XXXI del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación son instancias potestativas, existen permanentes y accidentales, siendo las primeras las que se encuentran constituidas en forma ininterrumpida, y las segundas se constituyen para conocer de un conflicto determinado, conforme a lo establecido por el artículo 868 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La jurisdicción territorial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales la determina la autoridad local; la de materia federal la determina la Secretaría del Trabajo y Previsión social, conforme al artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo.

Integración

Las Juntas de Conciliación como las de Conciliación y Arbitraje están integradas tripartitamente. Existe un representante del gobierno, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones.

Por lo tanto podemos concluir que se trata de Organos Colegiados Tripartitas, son tribunales de equidad, de buena fe, que resuelven en conciencia.

Las Juntas de Conciliación tanto accidentales como permanentes se integran de igual forma.

El representante del gobierno funge como presidente de la Junta y es designado por la autoridad administrativa; al representante de los trabajadores lo

designan los trabajadores sindicados y a falta de éstos se elige por trabajadores libres; y al representante de los patronos es elegido por ellos mismos mediante convención.

Particularmente en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, deben estar representadas todas y cada una de las ramas de la industria y actividades de la industria que contempla el artículo 527 de la Ley laboral. Todos los representantes de dichas ramas, así como con los representantes de los trabajadores y conjuntamente con el Presidente de la Junta integrarán el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se encuentra integrada de la misma forma, ya que también existen ramas de la industria y actividades que no son de jurisdicción federal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan de 2 formas:

- en Pleno: para cuestiones administrativas, con todos y cada uno de los representantes de los trabajadores y patronos y el Presidente de la Junta.
- en Juntas Especiales: dicha especialidad deviene en cada rama de industria o actividad que conoce para resolver los conflictos de trabajo, esta integrada por un representante de los trabajadores, uno de los patronos y un representante (presidente de Junta Especial) del gobierno.

Asimismo existen Juntas Especiales, cuya especialidad no deriva del

conocimiento de una determinada rama o actividad de la industria, sino de que están diseminadas en el interior de la República y que conocen de todas las ramas de la industria, y cabe hacer la aclaración de que únicamente podrán conocer de conflictos individuales jurídicos.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El principio de estabilidad en el trabajo tiene su origen en México, en el año de 1917 y fue concebido durante los trabajos de elaboración de la Constitución ese mismo año.

El maestro Mario de la Cueva, sostiene que: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".¹³

Este principio tiene una estrecha relación con el artículo Quinto Constitucional, ya que es la voluntad del trabajador la que determina la duración de las relaciones laborales.

Claramente el artículo 5 de la Constitución señala en su parte conducente:

ARTICULO 5. "...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

Es así que, este principio entraña la idea de justicia social y equilibrio ante

¹³ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I Editorial Porrúa. 14ª Edición. México 1996. Pág. 219.

los factores de la producción, pues al igual que busca la seguridad en el presente, también envuelve la idea de esa misma seguridad en el futuro; es decir, pretende asegurar la fuente de los ingresos del trabajador a través del tiempo, bajo la única condición de cumplir sus obligaciones, y en tanto la materia del trabajo subsista; y suprimir el estado de desprotección en que podría quedar por voluntad del patrón.

Cabe señalar que el principio de estabilidad además de garantizar la obtención de los beneficios inherentes a la prestación del trabajo, genera también derechos derivados de ese transcurrir del tiempo, como es la antigüedad.

Tipos de estabilidad.

Atendiendo al grado de libertad que tiene el patrón para poder dar por terminada una relación laboral, tenemos que la doctrina habla de que existen 3 tipos de estabilidad:

- absoluta
- relativa
- impropia

La primera existe, cuando esa facultad patronal de disolver la relación de trabajo es negada, en principio totalmente, y es permitida excepcional y únicamente en los casos específicamente señalados por la ley y que deberán ser acreditados ante la autoridad del Trabajo competente.

Se habla de estabilidad relativa, cuando la facultad de deshacer la relación de trabajo en forma unilateral es permisible con grado mayor de libertad que en la absoluta, pero sin caer en el sentido contrario de protección al trabajador al negar en forma tajante el principio de seguridad en el trabajo.

Sin duda, es difícil establecer el parámetro para poder señalar a partir de qué es total o limitada esa libertad, y por ello se ha tenido que atender a criterios de convivencia y de la propia naturaleza de las cosas en juego, sin olvidar el carácter proteccionista que encierra el principio de estabilidad en el empleo.

Por lo que hace a la estabilidad impropia, su denominación deriva de que precisamente no podemos hablar de una verdadera seguridad, puesto que esta categoría contempla la NO reinstalación como una obligación, sino que en todos los casos, dicha obligación se traduce en el pago de una cantidad por los daños y perjuicios que se ocasionan por la injustificada separación; es decir contempla dicha obligación como una de hacer y no de dar, al otorgar para su cumplimiento una indemnización de tipo compensatoria.

En algunos países es esta modalidad la que opera, no así en la legislación mexicana, en virtud de que se estaría dejando a la voluntad del patrón la temporalidad de la relación laboral.

Regulación en la legislación laboral mexicana.

La Constitución de 1917 consagró por primera vez, garantías de orden social, las cuales fueron resultado de una historia de injusticias, humillaciones y explotación desmedida de la cual eran objeto miles de trabajadores del campo y la ciudad.

No fue sino con los constituyentes de 1917, en la ciudad de Querétaro, en donde nacieron esos principios encausados a lograr la justicia social, el equilibrio entre los factores de la producción y se vislumbraba por primera vez el nacimiento de una clase trabajadora protegida y respaldada por una serie de principios que darían forma a las subsecuentes legislaciones del trabajo.

- Constitución.

El artículo 123 constitucional, contenía dichos principios y daba una serie de normas encaminadas a la regulación de las relaciones laborales; fue en la fracción XXII en la que se contempló el principio de estabilidad en el empleo de forma absoluta y otorgaba al trabajador 2 opciones, primeramente la de reincorporación al trabajo cuando la disolución se hubiese debido a un despido injustificado; y como segunda opción daba al trabajador la alternativa de elegir el pago de una indemnización en caso de no desear reincorporarse al trabajo.

Sin embargo, la idea primaria era la de la continuidad en la prestación del trabajo y su permanencia en el mismo.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional originalmente decía:

...“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 elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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 que obren con el consentimiento o tolerancia de él...”¹⁴

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación buscó que se mantuviera el respeto a esas normas constitucionales y estableció y reafirmó en diversas ejecutorias la estabilidad en el empleo, explicando incluso las características de dicha estabilidad. Se manejó así, la idea de permanencia y duración indefinida de la relación laboral y su disolución únicamente en casos justificados.

Y aún más, la propia Corte analizaba cuales eran esas causas justificadas de disolución y señalaba en primer término, la existencia de un contrato por tiempo fijo. Ambos casos estaban sustentados en la naturaleza misma del trabajo, pues era imposible de otro modo obligar a un patrón a continuar con un contrato cuando ya no existían las causas que dieron origen al mismo.

¹⁴ TRUEBA Urbina, Alberto.- “El Nuevo Artículo 123”. Pág. 246.

Por lo tanto, si la disolución de la relación laboral sucedía sin existir alguna de éstas causas justificadas, se habría cometido la violación de la garantía consagrada en este artículo y en consecuencia, debía existir una sanción para el patrón; esa sanción fue el establecimiento de la indemnización o el cumplimiento del contrato, claro, a elección del trabajador.

Así los constituyentes de 1917 crearon un derecho absoluto de reinstalación en beneficio de los trabajadores para los casos de despidos injustificados; sin embargo con la reforma que sufriera el artículo 123 constitucional en 1962, se modificaría ese derecho al permitir que en la ley ordinaria se determinaran los casos en que el patrón pudiera ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización, creando con ello un régimen de excepciones, como lo menciona el Dr. Trueba Urbina.¹⁵

Derivado de la interpretación que de la misma original fracción XXII del artículo 123 constitucional hiciera la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1936, se dictó una ejecutoria en el juicio de garantías entablado por GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA , respecto a que los patronos estaban obligados a reinstalar a sus trabajadores y textualmente indicaba:

"CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACION UNILATERAL DE LOS. La fracción XXII del artículo 123 constitucional, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral de los contratos de trabajo. El derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración, o que no se habían celebrado

¹⁵ *Ibidem*.

para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podía darlo por terminado, exigiéndose, a lo mas, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en calidad, los contratos de trabajo se celebraban siempre por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos la posibilidad para los patronos, de despedir a voluntad a sus trabajadores ante la gravedad de esta situación, que hacia inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada, y apareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir, precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, no podrían concluir sino por causa justificada, por motivos imputables al trabajador, o por necesidades de carácter técnico o económico; en esa virtud, el contrato por tiempo indeterminado, que es el que fundamentalmente dio lugar al problema mencionado, no puede darse por concluido por voluntad del patrono, sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido, dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario y la razón de esta dualidad de facultades, esta en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento, o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa y que entonces, en lugar de reinstalación, opte por una indemnización. Atento lo expuesto y al carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en estos casos, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es contrario al texto y al espíritu de la repetida fracción XXII, sin que valga alegar que los derechos concedidos al trabajador en esta ultima fracción, se encuentran limitados por la XXI del propio precepto, porque tal criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajo, porque de dar tal alcance a la fracción XXI, resultaría que, en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos de los trabajadores,

cosa que se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos, el relativo a la obligación de los patronos, de indemnizarlos por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrono, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la Junta, o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio, o por haber contraído una enfermedad profesional, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la junta, ya que en este caso no tendrían sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. y lo mismo que se dice de riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante un largo periodo de tiempo, su salario a un trabajador, podría, igualmente, eludir el pago, no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del derecho del trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo hubiese consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. En consecuencia, cuando se trata de derechos que corresponden a cada trabajador, individualmente considerado, y que sean de los consignados en el artículo 123, la fracción XXI no puede tener aplicación, porque para que un derecho exista, es necesario que además se proporcione la vía para hacerlo efectivo, pues de no ser así, el derecho en realidad no existe y, vuelve a decirse, sería ilógico suponer que el legislador consignara derechos que no pueden realizarse. Consecuentemente, debe concluirse que la fracción XXI del artículo 123 de la constitución, establece una regla general que sufre las limitaciones señaladas en el mismo artículo y que, en tal concepto, la fracción XXII del mismo, viene a establecer una limitación al derecho del patrono, para no someterse al arbitraje de la Junta o para negarse a aceptar el laudo que se hubiere dictado, puesto que

de no ser así, además de contrariarse el espíritu del mismo artículo 123, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono, a someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores, entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salarios, dejara de producir efectos. si pues, quisiera darse a la fracción XXI un valor absoluto, llegaría a establecer una contradicción evidente entre esa fracción y la XXII, y siendo principio fundamental de interpretación, que cuando exista contradicción entre los preceptos y uno se refiere a situaciones generales y el otro a un caso de excepción, el segundo viene a limitar, para ese caso, los alcances del principio general, y es claro que la fracción XXII debe considerarse como una excepción de la XXI, y que la fracción XXI consigna un principio general y la XXII un principio especial, derivado de la naturaleza misma de estos preceptos, puesto que la fracción XXII solo tiene aplicación en un caso concreto, sin que pueda ampliarse a otros y en cambio, la XXI si puede extenderse a varias situaciones, esto es, puede tener aplicación con motivo de numerosos conflictos de muy diversa naturaleza, que pueden surgir entre las partes. no es, pues, exacto, que la fracción XXI venga a constituir una limitación a la fracción XXII, sino que lo cierto es la inversa, según ha quedado demostrado."

Quinta Epoca Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XLIX Página: 681

Selva Gustavo Adolfo De La. Tomo XLIX. Pág. 681. 29 De Julio De 1929.

La conclusión fue en el sentido de que la Fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diferente de que en el que los trabajadores demanden la reinstalación y no podían invocarse para esos casos las disposiciones contenidas en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

- Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley de 1931 regulaba en su artículo 48, el mismo principio de estabilidad absoluta, de hecho transcribía literalmente la fracción XXI del artículo 123 constitucional.

El maestro Rafael Tena Suck al comentar la ejecutoria Gustavo Adolfo de la Selva, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece como ineludible la obligación patronal a reinstalar al trabajador despedido sin justificación.

Esto deriva de la propia interpretación que la Suprema Corte hace del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues en primer término será la de reinstalación la que se procura que opere, ya que encierra la esencia de la estabilidad, a saber: la permanencia; y en un segundo término y para el caso de que el trabajador no desee volver a ese trabajo, la indemnización. Sin embargo, la elección es a cargo del trabajador y nunca a elección del patrón.

Además de esto, la ejecutoria misma establece: "...pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya dejado la posibilidad de que los patrones dejarán de cumplir sus obligaciones correspondientes."¹⁶

¹⁶ Revista "Artículo 123 Constitucional".- Departamento del Distrito Federal.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje.- Año VI, número 7, noviembre de 1996. Pág. 28.

Fue en 1941, a través de la ejecutoria dictada en el amparo de OSCAR CUE cuando se modificó el criterio que hasta entonces se había aplicado; dicha ejecutoria, señala el Dr. Trueba Urbina, reformaba el texto de la Constitución; sostenía que los patronos pueden negarse a la reinstalación de sus trabajadores pagándoles daños y perjuicios.

"REINSTALACION FORZOSA DE LOS OBREROS, II" PROCEDENCIA DE LA. Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente, la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque, si de acuerdo con lo previsto en el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho reinstalar a un trabajador, tiene forzosamente que ser una obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono, es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar trabajo, para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que las obligaciones de hacer, la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como ésta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso, cuando sea posible, o, en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios; y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la Exposición de Motivos que el Presidente de la República envió al Congreso con el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha doce de marzo de mil novecientos treinta y uno, la que en el párrafo 52 dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto, (obligación de hacer), y el patrono se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios" Sentado, pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es

imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del citado artículo 123 constitucional. La fracción XXII del citado artículo 123 constitucional, establece que cuando el patrono despide a un obrero, sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios; y la fracción XXI del propio artículo establece a su vez, que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad en el conflicto. Estas disposiciones son bastante claras y fijan la posición, en casos semejante, tanto del trabajador como del patrono, de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente, además, que tratándose de una obligación de hacer cómo es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelve en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así, lo establece el artículo 1949 ya citado, del Código Civil vigente, y este principio ha sido confirmado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrono, que el pago de tres meses de salarios, la responsabilidad del conflicto, y sin que las fracciones del precepto constitucional de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro, por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen sin embargo en una relación forzada que perjudicaría el equilibrio y la armonía que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar el contrato de los trabajadores con el carácter del vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados

por el artículo 5o. constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. En conclusión, por todas las razones ya apuntadas con anterioridad, es decir, porque las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, se complementan entre sí, toda vez que dichas fracciones conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien, el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje en los casos de cumplimiento de contrato de trabajo, están subordinando el derecho del trabajador, a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador, pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación, por la negativa del dador de trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contratada."

Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXVII. Página: 2044

TOMO LXVII, Pág. 2044.- Cué Oscar.- 25 de febrero de 1941.- cuatro votos.

Dentro de esa resolución se consideró que la obligación de la reinstalación debía entenderse como una obligación de hacer en virtud de que se trataba de la prestación de un hecho, cuya ejecución forzosa es de imposible realización, por lo que si el patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se daría por terminado el contrato de trabajo y quedaría obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resultase del conflicto; asimismo estableció que la fracción XXI y XXII se complementaban entre sí, ya que no se trataba de situaciones contradictorias, sino que se sometía el derecho del

trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exigía.

No obstante, el Dr. Trueba Urbina menciona en su libro El Nuevo Artículo 123, que tratándose de obligaciones laborales resulta inaplicable la teoría de las obligaciones de hacer en materia civil, y la obligación de reinstalar al trabajador debe ser sujeta de ejecución forzosa cuando el laudo condena al patrón al cumplimiento del contrato, de lo contrario la opción que el legislador pretendió otorgar en beneficio del trabajador, se estaría convirtiendo en una opción a favor del patrón.

Como se desprende de la ejecutoria dictada en el juicio de garantías entablado por Oscar Cué, la interpretación de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, se basó en la naturaleza de las obligaciones, por lo que siguiendo al maestro Trueba Urbina, a continuación se hace un breve análisis de las mismas:

Reformas de 1962 al artículo 123 constitucional.

Derivado de las diversas interpretaciones que realizó la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto del contenido de las Fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución, se consideró que era necesario delimitar los alcances de dichas interpretaciones que incluso llegaban a contraponerse, por lo que tomando en consideración esa necesidad y el Proyecto de reformas presentado por diputados y senadores cetemistas, como anota el Dr. Trueba

Urbina,¹⁷ en 1948 el cual pretendía aclarar y conservar el sentido revolucionario de las disposiciones que sobre la reinstalación obligatoria contenía la Ley Laboral. El proyecto de reformas fue aprobado por la Cámara de Diputados.

En diciembre de 1961 el Poder Ejecutivo Federal presentó un Proyecto de Reformas al artículo 123 constitucional, con el cual se pretendía reformar y completar las disposiciones que por el paso del tiempo, ya no resultaban acordes a las necesidades sociales y económicas de los trabajadores.

Las reformas relativas al principio de estabilidad se referían precisamente a que la negativa de los patronos a someterse al arbitraje o acatar al laudo dictado por la Junta no sería aplicado a los casos establecidos en la Fracción XXII que contenía la opción de los trabajadores al cumplimiento del contrato o a una indemnización por el importe de tres meses.

Textualmente las fracciones XXI y XXII establecieron:

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

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber

¹⁷ Ibidem.

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

Menciona el maestro Trueba Urbina, que dicha reforma conservaba el sentido social del derecho del trabajo, ya que tratándose de acciones de cumplimiento del contrato, el patrono no podría negarse a someterse al arbitraje o desobedecer el laudo de la Junta; más aún señala que la fracción XXI es inaplicable a los conflictos de naturaleza jurídica, ya que lo contrario implica el desconocimiento de la jurisdicción laboral en conflictos individuales.¹⁸

El mismo criterio sostiene el Lic. Rafael Tena Suck, quien a ese respecto manifiesta: "que la insumisión al arbitraje quedó descartada para todos los conflictos laborales individuales, aceptándola exclusivamente cuando se demostrara las excepciones a la regla general."¹⁹

¹⁸ *Ibidem.*

Ley Federal del Trabajo de 1970.

La ley laboral publicada en el año de 1970, al igual que la de 1931, regula el principio de Estabilidad en el empleo, ya que en su artículo 48 otorga al trabajador la posibilidad de elegir entre el cumplimiento del contrato o el otorgamiento de una indemnización cuando fuesen despedidos sin causa justificada; asimismo en el dicho artículo se establece en forma textual la obligación del patrón de acreditar la existencia de la causal rescisoria, pues de no hacerlo se le condenaría además al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que hubiese ocurrido el despido y hasta que se cumplimente el laudo.

Además en el artículo 49 de la ley laboral de 1970, se establecieron las excepciones a que se refiere la Fracción XXII del artículo 123 constitucional, es decir los casos en que el patrón podría eximirse de acatar el laudo o de someterse al arbitraje, estableciendo para ese caso los términos en que serían indemnizados los trabajadores, siendo esto conforme al artículo 50, disposiciones que serán analizadas más adelante.

En relación con la permanencia en el trabajo, es decir, con el derecho que tienen el trabajador de conservar su trabajo, señala el Lic. Fonseca Ramírez que, se puede decir que el ideal a perseguir es que el trabajador permanezca en forma indefinida en su trabajo.²⁰ No obstante lo anterior, el maestro Néstor de Buen sostiene: "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a

¹⁹ibidem.

conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija: si esta es indefinida no se podría separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando.”²¹

En ese orden de ideas, podemos decir que la estabilidad en el trabajo dependerá del tipo de relación laboral de que se trate conforme al ámbito temporal que se tenga establecido para dicha relación de trabajo. Así tenemos que existen distintos tipos de vínculos laborales en relación con su temporalidad:

1. Contrato por tiempo indeterminado.- es la relación laboral tipo, es decir la que se considera general, cuando tiene lugar una necesidad permanente del negocio, pudiendo existir únicamente por tiempo determinado cuando se den los supuestos establecidos en los artículos 36 y 37 de la Ley Laboral.
2. Contrato por tiempo determinado.- es la relación laboral que se da, generalmente cuando existen circunstancias extraordinarias y temporales y terminan cuando desaparecen tales circunstancias.
3. Contrato por obra determinada.- es la relación laboral que nace única y exclusivamente para la realización de una obra o actividad perfectamente definida y que termina cuando desaparece el objeto de dicho contrato, es decir cuando se ha concluido con la obra encomendada.

²⁰ RAMIREZ Fonseca, Francisco. "El Despido".- Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Pac. 9ª. Edición. México 1989.

²¹ Citado por el Lic. Euquerio Guerrero en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa. S.A.. 17ª. Edición. México 1990.

Por ello es menester señalar que el Principio de Estabilidad en el empleo, se encuentra en todas y cada una de las relaciones de trabajo con independencia de la temporalidad de estas.

Como se manifestó con anterioridad, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos implica dos presupuestos: en primer término, la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y en segundo término, la exigencia de una causa razonable para su disolución.

Esa causa de disolución, señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación es la garantía de la estabilidad en el empleo. Así la tesis de jurisprudencia en comento, señala "La Ley Laboral considera como causa razonable la disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración del contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que, celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no será justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara a l patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan. El segundo caso que reconoce la Ley como una causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es transitoria. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el

trabajo para obra determinada. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su trabajo.”

Derivado de lo anterior, el Lic. Fonseca en su obra titulada “El Despido” señala que la estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo. Por tanto, los contratos para obra y por tiempo determinados no contradicen ni son excepción al principio de estabilidad, pues agotada la materia u objeto del contrato, el trabajador deja de tener derecho a que subsista la relación de trabajo; tampoco constituyen excepción las causas de terminación de las relaciones de trabajo que se refieren al mutuo consentimiento, a la muerte del trabajador y a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, así como tampoco las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.²²

Excepciones al principio de estabilidad en el empleo.

Como se ha venido exponiendo, el principio de estabilidad en el empleo ha sido tutelado en la ley, sufriendo diversas modificaciones y estableciendo excepciones al mismo.

Toda vez que con antelación se especificaron cuales fueron las excepciones

²² Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1965. Cuarta Sala. Pág. 28.

contenidas en la Fracción XXII del artículo 123 de la constitución a lo largo de su desarrollo histórico, únicamente mencionaremos las que se encuentran actualmente contempladas en la ley federal del trabajo vigente y que derivan de la propia facultad que establece el citado artículo constitucional.

Así tenemos que conforme a lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, cumpliendo los lineamientos que en el mismo se detallan, en los siguientes casos: cuando se trate de trabajadores con antigüedad menor a un año, o que por las labores que tenga encomendadas haga imposible su normal desarrollo, así como también cuando se trate de trabajadores de confianza, del servicio doméstico, eventuales.

Lo anterior, nos lleva a determinar quienes son los sujetos de dichas hipótesis:

En el caso particular de los trabajadores que se encuentran en el supuesto de la fracción I del numeral 49 de la ley federal del trabajo, es fácil determinar que la antigüedad es considerada desde la fecha en que ingresó a prestar sus servicios para la empresa, computando el tiempo de fecha a fecha.

En los casos de la Fracción II, dicha hipótesis es más difícil de determinar, ya que se trata de una circunstancia subjetiva, y en la cuál la propia Junta de Conciliación y Arbitraje es quien debe establecer la existencia o no de la causa por la cual se niega la reinstalación, si a su criterio es suficiente para considerar que es imposible el desarrollo normal del trabajo por las funciones que el actor

desempeñaba.

En los casos establecidos en las fracciones II IV y V del citado artículo 49, se trata de situaciones que tienen definición legal, lo que coadyuva a la mejor resolución del caso en particular, pues no se trata de apreciaciones subjetivas ni de causas cuantitativas, sino que se trata de causas cualitativas que a continuación se definen:

Así encontramos en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

ARTICULO 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

También en el artículo 331 de la Ley laboral se establece el trabajo doméstico:

ARTICULO 331. Trabajadores domésticos son lo que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Asimismo se deberá tener en consideración lo estipulado por los artículos 332 y 333 del citado ordenamiento a fin de determinar quienes son los trabajadores domésticos.

De esta forma, la propia Ley Federal del Trabajo contempla en las disposiciones citadas, aquellos casos en los que el patrón puede negarse a la reinstalación, excepciones que han sido otorgadas por la propia fracción XXII del artículo 123 constitucional, al haber dejado al legislador la facultad de incluir dichos casos de excepción al mencionar textualmente "... La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...", situación que fue establecida a través de la reforma de 1962 a dicho artículo constitucional.

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EN LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL.

Definición:

Encontramos diversas definiciones en relación con el principio de estabilidad en el empleo, por lo que únicamente mencionaremos algunos de ellos:

La estabilidad en el empleo:

- 1.- Es la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación laboral.²³
- 2.- Debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija.²⁴
- 3.- Es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.²⁵
- 4.- Es el derecho del trabajador a conservar el puesto toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.²⁶

²³ L. DEVEALI, Mario. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo X. Pág. 790.

²⁴ DE BUEN L., Nestor. "Derecho del Trabajo", Pág. 547.

²⁵ ITALO Morales, Hugo. "La estabilidad en el empleo". Editorial Trillas. 1ª. Edición. México 1987
Pág. 19.

²⁶ R. KATZ, Ernesto. "La estabilidad en el empleo". 1957. Pág. 3, citado por Italo Morales Hugo, obra citada, pág. 18.

Casos en que se encuentra prevista la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo en la legislación laboral.

Los laudos pueden contener resoluciones de diversos tipos:

1. De condena de cumplimiento del contrato individual del trabajo.
2. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.
3. De condena de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo
4. De condena de hacer.
5. De condena de no hacer.
6. De condena de dar cosa determinada.
7. De condena de pagar cantidad de dinero líquida o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo.

Obviamente el tipo de condena que al caso importa es el de cumplimiento del contrato individual de trabajo. Conforme a lo establecido por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, existen diversos supuestos en los cuales se puede hacer valer la insumisión al arbitraje, o en su caso, el no acatamiento del laudo, ello en estrecha relación con lo establecido por el artículo 947 de la Ley laboral.

Tenemos así que existen dos facultades diversas que otorga la ley y ambas se encuentran contenidas en el artículo 947 de la ley laboral:

La primera de ella se refiere a la no insumisión al arbitraje, lo que desde luego tiene por efecto, que la Junta ante la cual se está actuando, no tenga en realidad que ejercer ninguna de sus atribuciones y facultades para dirimir controversia, sino

únicamente como órgano sancionador de los actos jurídicos que ante ella se celebran, pues de lo contrario la existencia de dicha facultad sería inoperante, al tener que estar sujeto al ejercicio de la acción jurisdiccional, cuando en realidad lo que se pretende es precisamente evitar la actuación de la autoridad .

Dicha facultad importa la excepción consagrada en la fracción XXII del artículo 123 constitucional y que expresamente menciona que el patrón no podrá negarse a someterse al arbitraje o a no cumplir con el laudo que se dicte, tratándose de acciones de reinstalación, salvo las excepciones que se otorguen en la ley.

Estamos así frente a los casos de excepción, los cuales tal y como prevé la fracción en comento, se encuentran contempladas en la legislación ordinaria y que son los casos contenidos en el artículo 49 de la ley federal del trabajo.

Nos referimos claramente a los siguientes:

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

- V. En el servicio doméstico; y
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Sin embargo, del propio precepto legal se desprende que debe ser la Junta del conocimiento, la que debe determinar que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, cubriendo las indemnizaciones respectivas.

Por lo tanto surge el problema de saber en qué momento debe emitir la Junta el pronunciamiento por el cual exima al patrón de la obligación enunciada. Y eso evidentemente dependerá de cual de las dos facultades que otorga el precepto 947 de la ley laboral, sea la que se pretenda ejercitar.

Etapas procesales en que debe interponerse

Como hemos analizado con anterioridad, tanto la ley del trabajo de 1931 como la de 1970 han regulado las excepciones a que se refiere la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917, sin embargo ha surgido el problema consistente en determinar el momento procesal oportuno en que el patrón debe ejercitar su excepción y la forma de hacerlo, así como el momento en que la Junta deberá emitir el pronunciamiento de derecho que exima al patrón de la obligación de reinstalar, toda vez que ninguna de ambas leyes ha regulado el momento procesal oportuno, lo que ha originado serias consecuencias de homogeneidad en los procedimientos en los que se ha visto planteado tal cuestión.

Es evidente que deberá analizarse ambas facultades en forma independiente, ya que si bien es cierto que éstas pueden tener por consecuencia el mismo resultado, a saber: eximir al patrón de la obligación de reinstalar, tienen presupuestos diversos que hagan procedente dicha excepción.

En el caso de la insumisión al arbitraje, como su propia denominación lo establece, no existe inmersa la facultad de dirimir controversia, es decir que no se pretende entrar al conocimiento del fondo del asunto, sino que previo a agotar la etapa en la cual debiera fijarse la litis, el patrón ejerce la facultad que le concede el precepto legal a que hemos hecho referencia, con la debida consecuencia del pronunciamiento legal por el cual quede disuelto el vínculo laboral y se establezca el pago de la indemnización correspondiente.

Lo anterior pareciera sencillo, pero sólo lo parece, ya que en la mayoría de los casos en que se reclama la reinstalación y en los cuales por encontrarse en alguno de los supuestos del artículo 49, el patrón se negare a la reinstalación, existe controversia en más de una cuestión, como puede ser la antigüedad, salario, categoría, etc., mismas que harían imposible la emisión de una resolución en la cual quedarán perfectamente determinadas las condenas respectivas.

En este caso, tampoco existe reglamentación alguna tendiente a la solución de esos detalles que impiden la pronta resolución del asunto.

Es así que en el caso particular, deberán analizarse los planteamientos que

se susciten y sin que ello implique el sometimiento al arbitraje, y es aquí en donde aparece la necesidad de regular perfectamente dicha circunstancia.

En el caso concreto en que un patrón, desde que tiene conocimiento de la existencia de un juicio por el cual un extrabajador solicitara la reinstalación, y por encontrarse en cualquiera de los supuestos del artículo 49 de la ley laboral, decidiera no estar conforme con reinstalar al mismo, tendrá 2 opciones:

Ejercitar la facultad de insumisión al arbitraje, o en su caso:

Ejercitar la facultad de no acatamiento del laudo.

Conforme a los artículos 875 a 878 de la ley laboral, existen 3 etapas dentro del procedimiento ordinario y son las de:

Conciliación.

Demanda y Excepciones

Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En el primero de los casos, el planteamiento de la facultad de insumisión deberá ser ejercitado en la etapa conciliatoria, no pudiendo ser en otra, en virtud de que conforme al procedimiento laboral la etapa de demanda y excepciones, tendrá por finalidad fijar la litis, lo que tiene por presupuesto la ratificación de la demanda, ya sea por conducto del actor personalmente, por conducto de su apoderado u oficiosamente por la Junta, lo cual implica la existencia de las facultades de la autoridad como órgano jurisdiccional, y el ejercicio del arbitraje, siendo ello

contrario al fin perseguido, pues es el sometimiento al arbitraje lo que se pretende evitar.

Por tal motivo, dicho planteamiento debe hacerse en la etapa conciliatoria, porque inclusive puede considerarse aún como la formal propuesta de dar por terminado el conflicto, bajo las reglas establecidas por la ley, es decir mediante el pago de las indemnizaciones a que obligue al patrón, e incluso si el actor comparece personalmente a dicha etapa, quedará enterado en el acto de la facultad ejercitada por el patrón, y en el caso de que el actor no compareciera a la audiencia, es incluso viable la interposición de un incidente a fin de que no se deje a la parte actora en estado de indefensión.

Una vez planteada dicha facultad, la Junta ante la cual se actúa y que únicamente debe fungir, en ese momento, como autoridad sancionadora de los actos jurídicos que ante ella se realizan, debe emitir el pronunciamiento de derecho respectivo previsto en la ley, dando por terminada la relación de trabajo y estableciendo el pago de la indemnización que corresponda.

Sin embargo, surge el problema de determinar el monto de la indemnización. Si atendemos a que el artículo 50 establece que se condenará al pago de 3 meses de salario, el importe de los salarios vencidos hasta ese día, además de las establecidas en las fracciones I y II, según el caso en particular, debemos de tener como presupuesto el salario base para dicha cuantificación.

Surgen así diversas hipótesis:

1. Que el salario reclamado en la demanda y el que efectivamente percibía el actor sean coincidentes, y en ese caso el patrón estará conforme con cuantificar la indemnización respectiva tomando en consideración dicho salario.
2. Que el salario reclamado en la demanda y el que efectivamente percibía no sean coincidentes, caso en el cual el patrón al manifestar su deseo de ejercitar la facultad de insumisión al arbitraje, manifieste que el salario reclamado no es el correcto y a su vez manifieste el que pretende sea considerado para efectos de cuantificar las indemnizaciones correspondientes.
3. Que el actor mencione en su demanda la antigüedad generada en la empresa, la cual sea coincidente con la que el patrón considere que es la que debe ser tomada en cuenta para la correcta cuantificación de la indemnización.
4. Que el actor mencione en su demanda la antigüedad generada en la empresa, la cual no sea coincidente con la que el patrón considera que es la que debe ser tomada en cuenta para la cuantificación de la indemnización.
5. Que el actor no mencione su antigüedad, lo cual sería un supuesto real, dado que si lo pretendido es la reinstalación, no necesariamente estaría en la necesidad de manifestar antigüedad, ya que no pretende el pago de la prima respectiva, ya que incluso se estaría incurriendo en el ejercicio de acciones contradictorias; y que a su vez el patrón al ejercitar la facultad de insumisión al arbitraje manifieste estar anuente a cubrir la indemnización respectiva, evidentemente debiendo mencionar la antigüedad sobre la cual ha efectuado la cuantificación respectiva, lo que al ser un hecho desconocido por el actor,

deberá quedar sujeto a comprobación.

En fin, como éstos supuestos, dentro de la vida práctica pueden presentarse una amplia gama de circunstancias que imposibiliten la declaración inmediata de la terminación del vínculo laboral estableciendo en ese mismo acto la indemnización que deberá cubrir el patrón.

Derivado de lo anterior, y ante la posibilidad indiscutible del ejercicio de la facultad de insumisión al arbitraje, se hace indispensable un medio por el cual puedan ser ventiladas las controversias que puedan suscitarse, sin que ello implique el sometimiento al arbitraje de la causa principal, y de hecho y de derecho, es medio existe y es el INCIDENTE.

Tenemos que conforme a los artículos 761 y 765 de la ley laboral se prevé lo siguiente:

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

ARTICULO 765.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

De lo anterior se desprende que no existe disposición que impida la promoción de un incidente en el cual se ventilen las circunstancias relativas a determinar las cuestiones necesarias para fijar el monto de las indemnizaciones que deriven de la negativa a la reinstalación. Además de que no se puede alegar la

inexistencia de un incidente determinado en la ley para tal efecto, pues cabe mencionar que dentro de la teoría general del procedimiento, se ha establecido plenamente la existencia de incidentes que pueden tener una denominación particular y otros que no la tengan, por lo que inclusive la doctrina ha clasificado a los mismos en Incidentes Nominados e Innominados.

Por lo tanto, es posible que en la etapa de Conciliación, el patrón ejercite la facultad de insumisión al arbitraje y en el caso de que no exista acuerdo por lo que respecta a los factores que determinarán la cuantía de la indemnización, se ordene la apertura de un Incidente, el cual tenga por objeto acreditar las circunstancias que lleven a determinar el monto de las indemnizaciones respectivas.

Asimismo y por lo que respecta a la facultad consistente en el no acatamiento del laudo, es evidente que la misma debe ejercitarse dentro del procedimiento de ejecución del laudo, ya que es en esta etapa en la que procesalmente podría tener cabida, toda vez que el presupuesto de dicha facultad es precisamente la existencia de un laudo condenatorio, el cual el patrón se niegue a cumplir en los casos previstos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Claro que al existir el laudo condenatorio, es admisible suponer que dentro de la secuela procedimental se hubiesen acreditado las controversias que sobre el salario, antigüedad, categoría y otras hubieran podido existir, encontrándose en la posibilidad de poder determinar el monto de las indemnizaciones correspondientes, tomando en consideración el salario acreditado en el juicio de que se trate.

Sin embargo, ello no implica que la contradicción de tesis que ha sustentado el Tribunal Colegiado del Trabajo respecto a la improcedencia del "Incidente de Inejecución del Laudo" sea admitida o aplicable a todos los casos sin excepción, ya que la misma prevé una situación diversa a la que pudiera ocurrir en muchos casos; a mayor abundamiento se transcribe la misma.

Octava Epoca.-Instancia: Cuarta Sala.-Fuente: Apéndice de 1995.-Tomo: Tomo V, Parte SCJN.-Tesis: 237.-Página: 155

INCIDENTE DE INEJECUCION DE LAUDO, IMPROCEDENCIA DE LA ADMISION Y TRAMITACION DEL, POR NO TENER SUSTENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONTRARIAR DISPOSICIONES DE ORDEN PUBLICO DE LA PROPIA LEY. Es verdad que el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverán de plano oyendo a las partes; sin embargo, de esto no se sigue que deba admitirse y tramitarse cualquier cuestión que las partes planteen como incidental, como sucede cuando la parte demandada hace valer un "incidente de inejecución de laudo", y ello es así, no por el hecho de que tal incidente no se encuentre especificado o nominado en la ley, sino porque la sustentación en ésta debe entenderse como la existencia de materia accesoria a la principal que resolver, lo cual no acontece en este supuesto, dado que con él se pretende, por un lado, detener el procedimiento de ejecución y, además, obtener una resolución de la Junta de Arbitraje tendiente a incumplir con el laudo que puso fin al juicio, contrariando de esta manera disposiciones de orden público como lo son los artículos 847, 848, 940 y 945 de la propia ley laboral, en cuanto establecen entre otras cosas: que los laudos sólo podrán aclararse a petición de cualquiera de las partes corrigiendo o precisando algún punto, pero sin variar su sentido; que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y, que los Presidentes de las Juntas dictarán las medidas para que su ejecución sea pronta y

expedita debiendo cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a que surta efectos su notificación. Por tanto, aun cuando un incidente no es un recurso, en el caso, al llamado por la parte reo "incidente de inejecución de laudo", de admitirse y tramitarse se le estaría dando ese tratamiento, toda vez que como ya se apuntó, el propósito que se persigue con él es el de obtener la declaración de inejecutabilidad de dicho fallo, situación ésta que es contraria a los referidos preceptos de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que no sea factible su admisión y tramitación.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 17/93. Entre las sustentadas ; or los Tribunales Colegiados Segundo y Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos.

NOTA: Tesis 4a./J.46/93, Gaceta número 72, pág. 54; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Diciembre, pág. 669.

De lo anterior podemos desprender lo siguiente:

Queda plenamente reconocido que es improcedente el declarar como inadmisibile la interposición de dicho incidente por no tener regulación específica en la ley.

Que la procedencia de dicho incidente tiene por presupuesto la existencia de materia accesoria a la suerte principal; entre otras circunstancias.

No obstante ello, el razonamiento que hacen los tribunales mencionados, no tiene plena aplicación, ya que si bien es cierto que dentro del procedimiento de ejecución existen disposiciones tendientes a la impartición pronta y expedita de justicia y en particular de la ejecutabilidad de los laudos, es igualmente cierto que en el mismo apartado de la ley se encuentra regulada la facultad del no

acatamiento del laudo, y por lo tanto al hacer una interpretación armónica y conjunta de las disposiciones legales, debe considerarse en equidad tanto el derecho del actor para ejecutar el laudo así como la facultad patronal respecto a la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo.

Derivado de lo anterior, y en tanto exista materia accesoria del juicio principal, cuya importancia radique en la posibilidad de determinar el monto de las indemnizaciones correspondientes que deriven de la facultad patronal del no acatamiento del laudo, es procedente la interposición de un recurso que tenga por objeto analizar las circunstancias tendientes a la determinación del monto de la indemnización respectiva, lo cual incluso puede ser viable en el caso de la existencia de un laudo condenatorio, si del mismo no se desprende que se hubieran acreditado las circunstancias necesarias para dicho fin.

Ello desde luego no sería violatorio del procedimiento y mucho menos contrario a derecho, ya que en primer término, se estaría respetando al actor su garantía de audiencia y en segundo lugar se respeta el derecho del patrón a ejercitar la facultad que expresamente le otorga la ley para negarse a reinstalar al actor, si éste se encuentra en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la ley de la materia; lo que desde luego no puede considerarse como un artificio legal para dilatar el procedimiento, pues de resultar procedente, las consecuencias serían mucho más importantes que el sólo aplazamiento de una ejecución, pues se traduce precisamente en la inejecución apoyada en la facultad legal concedida al patrón.

Ahora bien, he sostenido que dicha facultad debe ejercitarse en la etapa de la ejecución del laudo, sin embargo y como lo han sostenido diversas autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quienes han considerado dicha facultad como una EXCEPCION, la misma puede hacerse valer dentro de la secuela procedimental en la etapa correspondiente, es decir, en la etapa de Demanda y Excepciones, haciendo valer la misma en forma cautelar y para el caso de que el laudo que se dictare al juicio fuese condenatorio, lo que daría aún mayor sustento a la procedibilidad y admisión de la facultad de no acatamiento del laudo cuando el que se dictase fuese condenatorio, e incluso al tener el actor conocimiento de dicha excepción, tendrá el derecho de manifestar lo que a su interés convenga dentro de la etapa procesal correspondiente, respetando con ello su garantía de audiencia, siendo incluso quizás más benéfica dicha situación, ya que si existiese alguna circunstancia en particular que debiera analizarse para saber si dicha facultad será procedente, podrá quedar incluida en la litis y será materia de prueba, y si se acreditaran las circunstancias que hagan procedente dicha facultad, no habría necesidad de la substanciación de un incidente en el cual, fuera necesario acreditar las circunstancias mencionadas.

Es importante mencionar, que dicha facultad de insumisión al arbitraje y del no acatamiento del laudo, únicamente puede ser aplicada en los casos y condiciones previstos por la Ley, precisamente por tratarse de una excepción y por tanto, no podrá ejercitarse en los caso que la ley no prevé; en ese orden de ideas, es de afirmarse que en los conflictos de trabajo suscitados entre trabajadores y el estado en su calidad de patrón, no puede ejercitarse dicha facultad, en virtud de que la Ley

Laboral Burocrática no contempla la figura jurídica de la insumisión al arbitraje o del no acatamiento del laudo y por ello no puede aplicarse en forma analógica la facultad que en la Ley Federal del Trabajo se regula.

Existen aún muchos supuestos que pueden derivar del ejercicio de la facultad de insumisión al arbitraje y del no acatamiento del laudo.

Otra circunstancia que es importante analizar, es el caso de acciones principales que se hacen valer en forma cautelar o subsidiaria una de la otra. Tenemos que en los casos en los que una de las acciones intentadas sea la reinstalación y cautelarmente el otorgamiento de una prestación que también puede considerarse como principal, verbigracia la jubilación, deberá ser declarada procedente la facultad de insumisión al arbitraje o del no acatamiento del laudo, en su caso, ya que si bien es cierto, que dichas facultades no pueden ser consideradas como fraccionadas, esto únicamente tiene aplicación cuando la acción principal es una sola y existen prestaciones accesorias a la misma.

No obstante en el caso particular que se menciona, existen 2 acciones que son consideradas como principales, por lo que en el caso en que el patrón ejercite alguna de las facultades que le otorga el artículo 947 de la ley laboral, evidentemente será aplicable sobre una sola de las acciones principales, a saber: la reinstalación, junto con las prestaciones accesorias que de la misma puedan derivar; y no así por lo que respecta a la otra acción principal consistente en la jubilación, ya que además de no estar considerada como caso de excepción

conforme a lo establecido por el artículo 49 de la ley mencionada, se trata de una acción principal diversa, deberá ser admitida la facultad consagrada en el numeral 947 citado por lo que hace a la reinstalación y por lo que respecta a la jubilación deberá tramitarse el juicio respectivo por lo que hace únicamente a dicha prestación, con las excepciones y defensas que el caso en particular amerite. Ello desde luego no implica contradicción alguna, pues en este caso la jubilación deriva precisamente de la terminación de la relación de trabajo, es decir no pueden coexistir ambas situaciones y si en el caso particular una de las consecuencias de la insumisión al arbitraje y del no acatamiento del laudo es la de dar por terminada la relación laboral, nada impide que pueda continuarse el juicio respectivo una vez que se haya determinado la extinción del vínculo laboral.

Tal circunstancia se ve apoyada inclusive por diversos criterios que han emitido los más altos tribunales del Trabajo y que por analogía son aplicables:

Quinta Epoca.-Instancia: Cuarta Sala.-Fuente: Semanario Judicial de la Federación.-Tomo: LXXXI.-Página: 3479

REINSTALACION FORZOSA DE TRABAJADORES, IMPROCEDENCIA DE LA. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sustentado la tesis en el sentido de que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, justifica la aplicación de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, pero tal negativa sólo puede hacerse legalmente en lo tocante a la reinstalación del trabajador y no en cuanto al pago de los salarios caídos. Ahora bien, si al mismo tiempo que se demanda la obligación de hacer, consistente en la reinstalación se reclama también el pago de salarios caídos y de horas extras, como el pago de estas últimas nada tiene que ver con la insumisión patronal, el procedimiento

puede continuar legalmente por lo que hace a la acción de horas extras; por lo que es violatoria de garantías la resolución que manda continuar el procedimiento obrero patronal, como si el patrono no se hubiese negado a someterse al arbitraje, y debe concederse el amparo, par el efecto de que el procedimiento continúe exclusivamente por lo que hace a la acción de pago de tiempo extraordinario, declarándose, en cambio, roto el contrato de trabajo, con las responsabilidades consiguientes, por parte del patrono.

TOMO LXXXI, Pág. 3479.- Administración de las Ferrocarriles Nacionales de México.- 15 de agosto de 1944.- tres votos.

Consecuencias legales de la aplicación del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante los diversos criterios y corrientes doctrinarias que han surgido en torno al principio de estabilidad en el empleo y en particular a la existencia de la facultad de insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo, actualmente la legislación laboral contempla, como hemos citado reiteradamente, en su artículo 947 la regulación a la fracción XXI y XXII del artículo 123 constitucional en su apartado "A", disposición aquellas que interpretada en forma armónica y conjunta con el artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, es perfectamente aplicable en forma legal dicha facultad, sin que ello deba interpretarse como una contravención a una garantía del trabajador, sino como el respeto a una garantía del patrón, lo cual desde luego ha quedado establecido así por los Tribunales del Trabajo, mismos que han interpretado en reiteradas ocasiones la citada figura jurídica, debiendo quedar de lado las opiniones doctrinarias que al respecto existen

y que han aportado elementos para que precisamente sea analizada tal facultad y se encuentre regulada como hasta hoy.

Así podemos mencionar el criterio sostenido al respecto y que permite ver con claridad la congruencia de la realidad histórica con los preceptos jurídicos, mismos que a fin de cuentas su existencia está sujeta a las necesidades de la sociedad en que rigen, no siendo la excepción la sociedad mexicana.

Quinta Epoca.-Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: LXXXI.-Página: 3479

ARBITRAJE, NEGATIVA DE LOS PATRONES A SOMETERSE AL. El artículo 123 de la constitución federal, a la vez que consagra un grupo de garantías mínimas, en favor de los trabajadores, prevé la resolución facultativa de determinados conflictos de carácter económico, bajo la intervención del poder público, por eso es que al redactar la fracción XX del citado artículo, el constituyente dijo: que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de las juntas de conciliación y arbitraje; habiéndose reconocido en la siguiente fracción, a los representantes de esos dos elementos de la producción, la facultad para someter, o no, a las expresadas juntas, la decisión de sus diferencias. a eso se debe que tales juntas en su origen hayan sido órganos de carácter netamente administrativo, cosa que fue reconocida por esta suprema corte, en las primeras interpretaciones que hizo de aquel precepto, llegando a conceder competencia a los tribunales del orden común, para resolver las controversias de carácter jurídico individual, planteadas al amparo del mismo precepto. posteriormente este alto tribunal cambio ese criterio, estableciendo que las juntas tenían el carácter de órganos jurisdiccionales y que estaban dotadas de imperio para hacer cumplir sus determinaciones. así las cosas, vino la ley federal del trabajo y el interprete sostuvo que los conflictos individuales, que son

siempre conflictos jurídicos, habrían de reconocer forzosamente el carácter imperativo que tiene el derecho del trabajo, ya que no sería concebible una orden de derecho, la posibilidad de la coexistencia de un órgano jurisdiccional con la facultad de los particulares de no someterse a él; pero que tratándose de conflictos económicos, cuando se intente establecer nuevas condiciones en el contrato de trabajo, entonces sí podría el particular, en aplicación debida de la mencionada fracción XXI, no someterse al arbitraje, toda vez que nuestro derecho público no llega al extremo de obligar al particular a sostener la fuente de producción, pues esto sería contrario a la constitución. por otra parte, la cuarta sala de la suprema corte ha aceptado ya que el patrono puede negarse a acatar un laudo, cuando en el mismo se le imponen obligaciones de hacer, principio que debe extenderse al caso de que el mismo patrono se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, toda vez que con ello se evita la tramitación de un juicio que resultaría inútil, al negarse dicho patrono a acatar el laudo que en él se dictara. resumiendo, tenemos que solamente en dos casos puede el patrono, amparado por la ley, negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las juntas de conciliación: cuando la acción pretenda una sentencia que deba establecer nuevas condiciones en el contrato colectivo de trabajo, o cuando se demande el cumplimiento de obligaciones de hacer.

Administración De Los Ferrocarriles Nacionales De México. Pág. 3479.-Tomo LXXXI.-
Agosto 15 De 1944 Tres Votos.-Tomo LXXVIII Pág. 2534.-Tomo LXXV Pág. 8468.-

Quinta Epoca.-Instancia: Cuarta Sala.-Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo:LXXXV Página: 246

TRABAJO, RESCISION DEL CONTRATO DE, A VOLUNTAD DEL PATRONO. El inferior aplicó correctamente la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dice literalmente: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará

por terminado el contrato de trabajo", esto es, no se hace distinción ni limitación alguna en su aplicación; y aunque es cierto que en un tiempo ya lejano, se sostuvo la tesis de que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución y el artículo 601 de la Ley del Trabajo, sólo eran aplicables en los conflictos de orden económico, porque en éstos no se discuten cuestiones de carácter jurídico, pues que las Juntas en tales conflictos, realizan actos que no son propiamente jurisdiccionales, porque en rigor no dicen el derecho, sino que en beneficio de la economía nacional intervienen para solucionarlos, motivo por el cual los patrones, en estos casos, con fundamento en los preceptos legales citados, están capacitados para aceptar o no dichas condiciones; que en los conflictos de orden individual en los que las juntas sí ejercen funciones jurisdiccionales, especialmente cuando se ejercita la acción de cumplimiento de contrato de trabajo, el patrón no puede hacer uso del derecho que concede la fracción XXI, pues en tales casos está obligado siempre a someterse al arbitraje y a acatar el laudo que constituye una sentencia que define el derecho; últimamente, en vista de la claridad del contenido de la fracción XXI y del artículo 601, se rectificó el criterio estimando que la repetida fracción XXI contiene un derecho que la Constitución le concede al patrón por el cual puede dar por terminado el contrato de trabajo, con la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, si las hubiere.

TOMO LXXXV, Pág. 246.- Amparo en revisión 10318/44, Sec. 2a.- Compañía Minera Asarco, S.A., Unidad de Santa Bárbara.- 11 de julio de 1945.- Unanimidad de 5 votos.

Como se ha mencionado, una de las consecuencias legales de la insumisión al arbitraje y del no acatamiento del laudo es precisamente la declaración que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje de la disolución del vínculo laboral, dándose por concluida la misma así como las obligaciones que pudieran derivar; sin embargo, tal y como lo establecen los artículos 947 en relación con el 49 y 50 de la Ley

Federal del Trabajo establecen las consecuencias que derivaran del ejercicio de las facultades concedidas en el mencionado numeral 947 de la ley de la materia.

Así tenemos que conforme al artículo 947, se establece:

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;*
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;*
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y*
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.*

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.

De la transcripción anterior, desprendemos que existen consecuencias legales que podríamos dividir en 2 tipos, las relativas a la extinción de obligaciones legales y las relativas al pago de indemnizaciones.

Por tanto, tenemos que el primer efecto es la declaración que debe hacer la autoridad a fin de extinguir el vínculo laboral que une a las partes, dando por

terminada la relación de trabajo y con ello el fin de las obligaciones laborales, de seguridad social y todas aquellas que puedan desprenderse de una relación laboral.

Se ha mencionado con antelación que, la declaración de la extinción del vínculo laboral debe hacerla la autoridad laboral ante la cual se está celebrando el acto jurídico, misma que lo aprobará y sancionará en su caso. Cabe agregar que dicha declaración es un requisito sine qua non para considerar extinto el nexo laboral, ya que el patrón no puede declarar la terminación de esa relación de trabajo por la sola interposición de la facultad concedida en el artículo 947 antes mencionado, ya que ello implicaría una determinación unilateral.

Asimismo, la Junta del conocimiento deberá ordenar el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Dentro de los efectos legales de carácter pecuniario encontramos el pago de indemnizaciones que, conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo son de diversos tipos:

- a) La indemnización equivalente a 3 meses de salario, la cual quedará plenamente establecida al fijar el salario que se tomará en cuenta para ese fin.
- b) La indemnización derivada de la responsabilidad que resultó al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II. Así tenemos que la determinación del monto de esta indemnización depende

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

directamente del tipo de relación de trabajo de que se trate, a saber: por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, en el primero de éstos casos la indemnización será equivalente a una cantidad igual al tiempo de servicios prestados; y si ese tiempo fuera superior a 1 año en una cantidad correspondiente a 6 meses por el primer año y 20 día por cada uno de los años siguientes.

Si en cambio se trata de una relación por tiempo indeterminado, la indemnización corresponderá al pago de 20 días de salario por cada año de servicios.

- c) Esta indemnización corresponde al pago de salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagar y hasta que se cubra el importe de las indemnizaciones.

Cabe señalar que con respecto a las relaciones de trabajo que tienen un tiempo determinado, el pago de salarios, no podrá exceder de la fecha en que se tenía prevista la disolución del vínculo, es decir que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con el contrato de trabajo, se deberá declarar la disolución del vínculo laboral con las respectivas consecuencias legales, pero el pago de salarios únicamente podrá ser cuantificada hasta la fecha original en que se previó la terminación normal de dicha relación laboral.

De igual forma, se deberá cubrir el importe de la prima de antigüedad, lo cual desde luego no puede ser considerado como una indemnización, sino que corresponde a una prestación legal independiente y que es un derecho de

antigüedad adquirido por el simple transcurso del tiempo, ello conforme al artículo 162 en relación con el 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Derivado de lo anterior, se desprende que las indemnizaciones a que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo 947 en relación con el artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser cubiertas una vez declarada la terminación de la relación laboral.

Cabe agregar que, si el patrón ejerce su facultad de no someterse al arbitraje, evidentemente antes de la etapa de Demanda y Excepciones, podrá exhibir la cantidad que por indemnizaciones corresponda y de la prima de antigüedad, debiendo quedar incluidas todas y cada una de las indemnizaciones mencionadas, ello tendrá por efecto cortar los salarios vencidos, ya que el precepto antes mencionado establece que dichos salarios se cuantifican hasta la fecha del pago de las indemnizaciones; luego entonces, la exhibición que se haga del importe de las indemnizaciones deberá incluir el correspondiente hasta el día de la exhibición y en todo caso, al hacer el patrón la manifestación de no desear someterse al arbitraje por las facultades que le otorga el precepto 947 de la Ley Laboral, los efectos de la misma surten a partir de la emisión de dicha manifestación.

Quinta Epoca.-Instancia: Cuarta Sala.-Fuente: Semanario Judicial de la Federación.-Tomo: LXXXVI.-Página: 1119

ARBITRAJE, FECHA EN QUE OPERA LA INSUMISION AL. En acatamiento a lo dispuesto por la fracción XXI del artículo 123 de la constitución federal y 601 de la ley federal del trabajo, la insumisión al arbitraje o a acatar los laudos de los tribunales del

trabajo, debe operar desde la fecha en que se hace la manifestación relativa.

Compañía Minera Asarco, S. A. Unidad De Charcas. Pág. 1119.-Tomo LXXXVI. 12 De Noviembre De 1945. 5 Votos.

Aún, cuando en el caso de que tuviere que substanciarse un Incidente a efecto de determinar el salario que deberá de tenerse en cuenta, deberá ser resuelto en la propia audiencia con los elementos de prueba que se ofrezca para ello y resolverse en ese mismo momento, para lo cual no se afectaría nada, ya que la cantidad debe amparar los alcances económicos hasta esa fecha, no obstante, si la Junta debiera señalar fecha para el desahogo de alguna prueba, la resolución incidental que recaiga daría por terminada la relación de trabajo y establecería la cantidad que por indemnización corresponda, la cual de ser coincidente con la cantidad exhibida, debe ser aceptada pues la exhibición deberá entenderse como la entrega (pago) de esos alcances y sólo cuando esa cantidad no fuere coincidente, el pago deberá ajustarse hasta la fecha en que éste se haga efectivo.

Es importante resaltar que la existencia del último párrafo del artículo 947 de la ley Federal del Trabajo, no puede ser considerado contradictorio ni se contraponen en forma alguna con el espíritu de éste, pues aún cuando dicho párrafo establece que tal facultad no puede ejercitarse en los casos previstos en el artículo 123 fracción XXII, éste expresamente establece la excepción al mencionar "...La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización." siendo éstos casos los que fueron previstos y plasmados en el texto del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo como se expuso con antelación.

No pasa inadvertido que aún cuando los Tribunales Colegiados de Circuito han sostenido diversos criterios, los cuales no constituyen tesis de jurisprudencia, en el sentido de señalar que la insumisión al arbitraje no procede en los casos de las acciones a que se refiere el artículo 123 fracción XXII de la Constitución General, ello debe ser analizado con extrema cautela pues el considerar tal afirmación como cierta, lleva al extremo de establecer lo impráctico del contenido del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, ya que aún cuando no se aplicara la facultad de insumisión al arbitraje, existe desde luego la posibilidad de negarse a la reinstalación del actor, cuando se dicte el laudo condenatorio conforme al artículo 49 de la Ley laboral.

Así tenemos que existe el criterio dictado en la ejecutoria que a continuación se señala:

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

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN. Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: "XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos

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

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.

Por otra parte, si la consecuencia de que no se aplique la facultad de insumisión al arbitraje o de que el patrón se niegue a cumplir el laudo en que se condene a reinstalar, ello va a tener como resultado que se ordene el pago de las indemnizaciones en las cuales deberán incluirse también el importe de los salarios caídos cuantificados a partir de la fecha del despido y hasta aquella otra en que

dicha indemnización sea cubierta, lo que desde luego deriva en un perjuicio económico para la empresa patronal, pues el tiempo de tramitación del juicio laboral es desde luego considerado dentro del tiempo de cómputo de salarios caídos.

Es decir que en el supuesto caso no admitido de que no resultase factible la aplicación de la facultad de insumisión al arbitraje y por tanto tuviese que agotarse el procedimiento laboral en todas sus etapas hasta la emisión del laudo, el pago de los salarios caídos resultará evidentemente mucho más elevado que si el vínculo laboral fuese declarado concluido en el momento en que se resolviera la insumisión en la etapa conciliatoria en que se propone sea hecha valer, ya que como se ha mencionado, la consecuencia final del fondo será la misma: la extinción del vínculo laboral y el pago de la indemnización respectiva.

Y en cambio, de tener que agotarse el procedimiento laboral en su integridad para estar en posibilidad de negarse a cumplir con el laudo que condene a la reinstalación parecería lejos de un derecho del patrón, una sanción al ejercicio de éste, puesto que el momento de la indemnización se verá incrementado y afectado el patrimonio del patrón.

Ahora bien, por lo que respecta al señalamiento relativo al último párrafo del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, éste no puede interpretarse en forma aislada, sino atendiendo al resto del contenido del artículo propio precepto legal y al espíritu de las fracciones XXI y XXII de la Constitución en su armónica

complementación, misma que fue determinada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al haber emitido la tesis de jurisprudencia cuyo rubro es "Reinstalación forzosa de los obreros, improcedencia de la", a la cual que se hizo referencia con anterioridad y que establece que ambas fracciones deben interpretarse en forma conjunta y aislada, y que éstas en forma alguna son contradictorias entre sí, máxime que tal conclusión fue considerada dentro de las reformas de 1962 que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente actualmente.

Y por lo que respecta a la facultad del no acatamiento del laudo, los Tribunales Colegiados de Circuito, han sostenido, formando un criterio de jurisprudencia, que el momento procesal oportuno para hacerla valer, lo es una vez que se ha dictado el laudo condenatorio que imponga la obligación de reinstalar, pues es hasta este momento cuando existe jurídicamente la orden de reinstalar, o en su caso puede hacerse valer al momento de ejecutarla.

Así tenemos que la jurisprudencia emitida por los tribunales constitucionales, textualmente establece:

Novena Época.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: VII, Marzo de 1998.- Tesis: 1.7º.T.J/17.-Página: 701.

Jurisprudencia Laboral.

POTESTAD PATRONAL PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL ACTOR. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLA VALER. La potestad patronal para eximirse de la obligación de reinstalar al actor, que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por su naturaleza, no puede ser resuelta al momento de emitir el laudo, aún cuando se haya hecho valer al dar contestación a la demanda, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador, derivada del

despido injustificado, sino de una facultad que la ley otorga al patrón, para oponerse al cumplimiento de la reinstalación a que se le condenó en el laudo, como lo señala el artículo 947 del citado ordenamiento, por lo cual, la oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.

Por tanto, la jurisprudencia actual ha definido en forma clara y precisa el momento procesal oportuno para hacer valer una de las facultades establecidas en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dejando a un lado la corriente doctrinaria que en algún momento estableció dicha facultad como una excepción que debía hacerse valer en la etapa de demanda y excepciones, definiendo con ello la posibilidad de ejercitarla como un acto fuera del procedimiento principal.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La insumisión al arbitraje y el no acatamiento de laudo son figuras jurídicas cuyo nacimiento data de la Constitución de 1917.

SEGUNDA.- Anterior al nacimiento de los Tribunales del Trabajo como autoridades jurisdiccionales, los tribunales comunes resolvían los conflictos laborales individuales y únicamente tratándose de conflictos económicos colectivos tenían intervención las Juntas, por lo que la facultad de insumisión y no acatamiento del laudo era restringida en su aplicación a éstos últimos conflictos, más por una situación de hecho que jurídica, en su aplicación, no así en su legislación.

TERCERA.- Visto que inicialmente no existía una legislación federal sobre el derecho laboral, existieron grandes y graves discrepancias en la solución de conflictos suscitados en diversas entidades federativas y que en ocasiones importaban el tratamiento de un asunto cuya trascendencia era para varias entidades a la vez; motivos entre otros por los cuales surge la necesidad de crear un ordenamiento de carácter federal.

CUARTA.- Es hasta 1924 cuando se otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de autoridades de trabajo dotadas de jurisdicción, competentes para conocer asuntos tanto colectivos como individuales, jurídicos y económicos; de integración tripartita y divididas por su competencia en Centrales, que más tarde se denominarían Locales, y Federales.

QUINTA.- Durante los trabajos de creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se ventilaron entre otros aspectos importantes, lo concerniente a la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo, estableciendo que la obligación derivada de ambas figuras jurídicas es de hacer, dando con ello carácter civilista a la misma al determinar que ésta se transformaba en el pago de daños y perjuicios; no obstante ello, se admitía la facultad de insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo para los conflictos de naturaleza económica en atención a que la solución de éstos no dependían de la aplicación de una norma, sino del análisis particularizado de las circunstancias económicas y sociales imperantes en cada momento histórico; y se señaló que la facultad consistente en someterse al arbitraje no podría existir al tratarse de conflictos jurídicos y que el arbitraje debía darse forzosamente con la posibilidad de negarse a la reinstalación pagando una indemnización.

De ello se deduce que si es aplicable el no acatamiento de laudo es porque había sometimiento al arbitraje y sólo dejaban la segunda facultad para ser procedente, es decir el no acatamiento del laudo.

SEXTA.- En 1936 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró como ineludible la obligación de someterse al arbitraje y también cerraba la posibilidad a la facultad de no acatamiento del laudo en los casos de despido injustificado y los casos en que no podría acatar dicho laudo sería en los diversos al despido injustificado.

SEPTIMA.- En 1945 el criterio hasta entonces sostenido por la Suprema Corte de

Justicia de la Nación cambió sustancialmente, se consideró a la reinstalación como una obligación de hacer cuyo cumplimiento podría verse realizado mediante una indemnización y la propia Corte estableció que dicha postura no es contrariar al espíritu del artículo 123 constitucional ya que las fracciones XXI y XXII se complementan entre sí, mas no se excluyen; misma consideración sostenida en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

OC TAVA.- En 1948 se presenta una iniciativa para la modificación del artículo 123 Constitucional, a fin de retomar el principio de estabilidad absoluta, abandonado a partir de 1945; sin embargo este proyecto no prospera y es hasta 1961 cuando se considera la posibilidad de reformar el precepto constitucional mencionado atendiendo a la necesidad de garantizar la aplicación del principio de estabilidad en el empleo y se da la pauta para reglamentar en la Ley las causales de excepción en los cuales sí puede negarse el patrón a cumplir el laudo o a no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de una indemnización.

Así en 1962 y con la reforma propuesta y aceptada, se otorgó a la reinstalación el carácter de una obligación de dar; y en estricto complemento entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 del apartado A constitucional, la facultad de insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo quedó supeditada a las causales de excepción que se regularían en la Ley, con la reforma que ocurriría en ese mismo año.

NOVENA.- En 1970 se expide una nueva Ley Federal del Trabajo en la cual

quedarían establecidas las causas de excepción al principio de estabilidad en el empleo y facultaban al patrón a no someter el conflicto al arbitraje o a no acatar el laudo dictado.

DECIMA.- El principio de estabilidad en el empleo rige en el Derecho Mexicano del Trabajo y se encuentra consagrado en las fracciones XXI y XXII apartado A del artículo 123 Constitucional y se encuentra limitado a las causales de excepción contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente.

UNDECIMA.- Atendiendo a la doctrina, es absoluto el principio de estabilidad en el empleo que se encuentra inmerso en la Ley Federal del Trabajo, ya que su excepción se encuentra plenamente identificada y determinada a casos específicos que la propia ley establece conforme a las facultades señaladas en el precepto constitucional.

DUODECIMA.- El principio de estabilidad en el empleo opera en todas las modalidades de la relación laboral, con independencia del tiempo por el cual se encuentran celebradas. Ya que dicho principio se aplica respetando la existencia del vínculo legal en tanto no sobrevenga una causa de despido y respetando el tiempo de dicha relación de trabajo, es decir que en tanto no se agote la materia o no se cumpla el plazo por el cual surgió ese vínculo, no puede atentarse contra la permanencia del trabajador en su empleo si no ocurre una causa de despido para ello, y aún en el caso que ocurriese, no podrá negarse a la reinstalación o indemnización en su caso si no se materializa una causa de excepción de las

contenidas expresamente en la Ley.

DECIMA TERCERA.- El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo otorga 2 facultades al patrón: la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo.

En el supuesto de la insumisión al arbitraje, la Junta actúa como órgano sancionador de los actos jurídicos que ante la misma se celebran, sin que sean ejercidas las atribuciones jurisdiccionales de la autoridad.

DECIMA CUARTA.- La insumisión al arbitraje en los casos de despido, es una excepción al mandato constitucional consagrado en la fracción XXII del artículo 123, cuya excepcionalidad es contemplada por el mismo precepto y que se regula por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49.

DECIMA QUINTA.- La exención a reinstalar a un trabajador por las causas mencionadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente puede hacerla la Junta del conocimiento previo el otorgamiento de las indemnizaciones respectivas.

DECIMA SEXTA.- La facultad de insumisión al arbitraje debe hacerse valer en la etapa conciliatoria de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; ya que hacerlo valer en otra, implica desde luego el sometimiento al arbitraje mismo.

En el caso en que no exista controversia alguna dentro de las cuestiones a

considerarse para llevar a cabo la facultad de insumisión, la Junta del conocimiento deberá hacer el pronunciamiento de terminación del vínculo laboral y fijará el importe de las indemnizaciones a pagar por el patrón.

Existiendo controversia entre las condiciones de trabajo que deban ser tomadas en consideración para la procedencia de la facultad de insumisión, tiene cabida la apertura de un incidente en el cual puedan ventilarse las cuestiones y controversia, sin que implique un sometimiento al arbitraje.

Lo anterior atendiendo a la posibilidad que conceden los artículos 761 y 765 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- El no acatamiento del laudo tiene como presupuesto la existencia de un laudo condenatorio; pero la solicitud del no acatamiento del laudo no contraviene ninguna disposición, pues señalar lo contrario haría nugatoria la facultad otorgada al patrón en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la fracción XXII del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DECIMO OCTAVA.- Los efectos jurídicos de la procedencia de la insumisión al arbitraje y del no acatamiento del laudo son de 2 tipos: los pecuniarios y los que se refieren a la existencia o no de la relación laboral. Así tenemos que la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá declarar concluido el vínculo laboral que existía entre las partes y ordenara el pago de las indemnizaciones correspondientes, conforme a lo señalado por los artículos 49, 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

BIBLIOGRAFIA.

CASTORENA, J. Jesús.
"Proceso del Derecho Obrero"
México, D.F.

CAVAZOS Flores, Baltazar.
"35 lecciones de derecho laboral"
Ed. Trillas.
5ª. Edición.
México, 1986.

CLIMENT Beltran, Juan B.
"Elementos de Derecho Procesal del Trabajo"
Ed. Esfinge.
1ª.edición.
Edo. de México, México 1989.

DE BUEN Lozano, Néstor.
"Derecho Procesal del Trabajo"
Ed. Porrúa.
7ª. Edición.
México 1998.

DE LA CUEVA, Mario.
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo I.
Ed. Porrúa.
14ª. Edición
México 1996.

GUERRERO, Euquerio.
"Manual de Derecho del Trabajo"
Ed. Porrúa.
17ª. Edición
México 1990.

GOMEZ Lara, Cipriano.
"Teoría General del Proceso"
Ed. Textos Universitarios. UNAM.
México, 1976.

ITALO Morales, Hugo.

Ed. Trillas

1ª. Edición

México 1987.

KROTOSCHIN, Ernesto.

"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"

Volumen II.

Ed. Roque Depalma.

Buenos Aires, 1955.

PORRAS López Armando.

"Derecho Procesal del Trabajo"

Ed. Porrúa S.A.

México, 1971.

RAMIREZ Fonseca, Francisco.

"El Despido"

Comentarios y Jurisprudencia.

Ed. Pac.

9ª. edición.

México 1989.

REMOLINA Roqueñi, Felipe.

"Evolución de las Instituciones y Derecho del Trabajo"

Ed. Porrúa, S.A.

1ª. Edición.

ROCHA Bandala, Juan Francisco.

"La competencia en materia laboral. Evolución"

De. Cárdenas Editor y Distribuidor.

1ª. Edición.

México 1975.

ROSS Gaméz, Francisco.

"Derecho Procesal del Trabajo"

Ed. Porrúa, S.A.

2ª. Edición.

México 1990.

TENA Suck, Rafael
"Derecho Procesal del Trabajo"
Ed. Trillas.
1ª. Reimpresión.
México 1991.

TRUEBA Urbina, Alberto.
"Derecho Procesal del Trabajo"
Tomo III.
México, 1943.

TRUEBA Urbina, Alberto.
"El Nuevo Artículo 123"
México, D.F.

OTRAS FUENTES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ed. Porrúa.
México 1997.

DIARIO DE DEBATES.
"Proyecto de Ley Federal del Trabajo 1931."
H. Palacio Legislativo.

DIARIO DE DEBATES
"Exposición de Motivos. Ley Federal del Trabajo 1931"
H. Palacio Legislativo.

Ley Federa del Trabajo
9ª. Edición, 1992.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Revista "Artículo 123 Constitucional"
Departamento del Distrito Federal.
Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
Año VI, número 7, noviembre de 1997.