

87



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" CAMPUS ARAGON "

ANALISIS A LAS CAUSAS DE EXCEPCION EN LA
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

296839

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

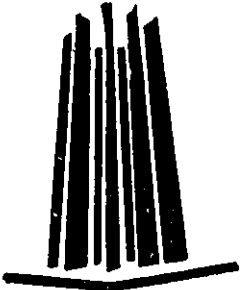
P R E S E N T A :

JUANA MARIANA COVARRUBIAS CARRILLO

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

SAN JUAN DE ARAGON, MEXICO,

JULIO 2001





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A MI MADRE:

SRA. MARGARITA CARRILLO T.

Porque tu eres lo más importante y grande en mi vida, gracias a ti puedo dar este paso tan importante en mi formación profesional, sin tu apoyo, paciencia y amor no lo hubiera conseguido, este trabajo es para ti.

Gracias Maryori.

A MI HERMANA:

LIC. LUCILA COVARRUBIAS CARRILLO.

Porque tu me has enseñado a no caer, demostrándome que no solo podemos ser abogadas sino las mejores de ellas, gracias a tu lucha, amistad, comprensión, compañía y amor.

Te quiero.

A MI ASESORA:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

Con un profundo agradecimiento y cariño, por ser un gran pilar en la elaboración y dirección de este trabajo, por la paciencia brindada y porque sin su ayuda no hubiera sido posible.

Mil Gracias.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Por haberme dado la oportunidad de estudiar en sus aulas y gracias a ello, llegar a ser lo que siempre anhele en mi vida. una profesionista.

A MI ABUELITA:

SRA. REFUGIO TERRONES (CUQUIS)

Por estar conmigo en todo momento, por tus apapachos y por preocuparte tanto por mi formación académica.

A MI TIA:

SRA. LEONOR TERRONES.

Por tanto amor y porque gracias a mujeres como tu, aprendí a ser luchona y valiente.

A MI TIO:

LIC. ARMANDO CARRILLO T.

Porque con tu dedicación y enseñanza pude obtener una formación profesional, no olvidando por supuesto el cariño incondicional que me has brindado toda la vida.

A MI TIO:

SR. VIRGILIO CARRILLO T.

Por todos los momentos felices que he vivido contigo, por el rock, por tu cultura, por tu cariño y preocupación para que finalmente me titulara.

Gracias.

A MI TIA:

SRA. LUZ MARIA NEGROE.

Por todos tus cuidados, por tu cariño, apoyo y comprensión.

A MI HERMANO:

SR. ROBERTO COVARRUBIAS C.

Por la feliz infancia que compartimos, esperando que algún día puedas culminar también tu vida profesional.

A MI NIÑO:

ALFREDO RODON H.

Por llegar a mi vida con la disposición total de amarme y cuidarme, por apoyarme y soportarme en todas mis locuras; esperando que este paso que ahora puedo dar, te sirva como estímulo profesional.

Te amo.

AL LIC. MIGUEL URIBE F.

Son innumerables las cosas que tengo que agradecerle, pero en particular la confianza que me otorga como colaboradora de su Firma y además porque gracias a todas sus experiencias y enseñanzas personales y profesionales que me ha transmitido he logrado ser una mejor abogada.

Muchísimas Gracias.

A MI AMIGA:

SRITA. ANABELL CANALES G.

Gracias Jana por tantos momentos a mi lado, por tus regaños, consejos y todo lo que aun estas dispuesta a compartir conmigo.

Te adoro.

A MIS AMIGOS:

VERONICA MARTINEZ, MARIO ALBERTO SANTILLAN, ESTEBAN CORONA, CARLITOS CRUZ, MARCO REYES, ERWING FIGUEROA, DEMETRIO RODRIGUEZ, RICARDO LARRE, MARCOS BAUTISTA, ISRAEL OLIVARES Y ODILLE SIMON.

Porque sin Ustedes mi formación académica dentro de la ENEP no hubiera sido tan maravillosamente divertida, porque en cada uno de Ustedes he encontrado un apoyo en mi vida personal y profesional.

Los quiero mucho.

AL LIC. EDUARDO HERRERA.

Gracias Lalito por ayudarme y aconsejarme en los momentos en que lo necesité, pero sobre todo gracias por tu amistad.

AL LIC. RAMON LABRADOR.

Por su apoyo, confianza y cariño.

Gracias.

A TODOS MIS DEMAS FAMILIARES, AMIGOS Y PERSONAS

Porque de alguna manera contribuyeron para la realización de este trabajo.

A la patas, bolo, kenya, canelo y pepillo.

Gracias Totales.

**ANÁLISIS A LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN EN LA ESTABILIDAD EN
EL EMPLEO.**

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I.

CONCEPTOS BÁSICOS.

	Pág.
1.1. Derecho Procesal del Trabajo	1
1.2. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo	1
1.3. Trabajo	2
1.4. Patrón	4
1.5. Trabajador	6
1.5.1. Trabajador de Confianza	7
1.5.2. Trabajador Doméstico	8
1.5.3. Trabajador Eventual	9
1.6. Relación Laboral	9
1.7. Elementos de la relación laboral	10
1.7.1. Subordinación	11
1.7.2. Salario	13
1.7.3. Categoría	15
1.7.4. Horario	15
1.8. Contrato Individual de Trabajo	16
1.9. Estabilidad en el empleo	18
1.10. Proceso	19
1.11. Arbitraje	20

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

2.1. La Constitución Política de 1917	21
2.2. Creación del artículo 123 de la Constitución Federal	22
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931	22
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	25
2.5. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980	27

CAPÍTULO III

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

3.1. Demanda Laboral	28
3.2. Conflictos	31
3.2.1. Conflictos Jurídicos	31

3.2.2.	Conflictos Económicos	32
3.2.	Juicios Individuales	33
3.2.1.	Juicios Colectivos	33
3.4.	El Emplazamiento	34
3.5.	Las Etapas en el Procedimiento ordinario laboral	
3.5.1.	La audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	36
3.5.2.	La Reconvencción	41
3.5.3.	Los Incidentes en materia Laboral	42
3.5.4.	Incidentes de Previo y especial pronunciamiento	44
3.5.5.	Efectos de las resoluciones incidentales	46
3.5.6.	Las Pruebas en el procedimiento ordinario laboral	47
3.5.6.1.	Confesional	49
3.5.6.2.	Testimonial	50
3.5.6.3.	Documental	54
3.5.6.4.	Pericial	56
3.5.6.5.	Inspección	58
3.5.6.6.	Presuncional	58
3.5.6.7.	Instrumental	60
3.6.	Desahogo de Pruebas	61
3.7.	Alegatos	61
3.8.	El Laudo	62

CAPITULO IV .

ANALISIS A LAS CAUSAS DE EXCEPCION EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO .

4.1.	Sujetos de la Relación de Trabajo	64
4.2.	Duración de las Relaciones de Trabajo	65
4.3.	Causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo	68
4.4.	La Estabilidad en el Empleo	72
4.5.	Despido Injustificado	73
4.6.	Acciones a ejercitar por el trabajador cuando es despedido injustificadamente de su trabajo	74
4.6.1.	Reinstalación	76
4.6.2.	Indemnización Constitucional	78
4.7.	Allanamiento	79
4.8.	Análisis a la Ley Laboral respecto de las causas de excepción a la estabilidad en el empleo	80
4.8.1.	Artículo 123 Apartado A fracción XXII de la Constitución Política Mexicana	83
4.8.2.	Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo	84
4.8.3.	Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo	85
4.8.4.	Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo	86

4.9.1. Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de la negativa del patrón a reinstalar a un trabajador que se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral.	87
4.10. Casos prácticos en donde le patrón ha expuesto a la Junta su negativa de reinstalar al trabajador ejecutorias emitidas por los Tribunales Colegiados al respecto.	88
Conclusiones	90
Bibliografía	
Anexo.	

INTRODUCCION.

El derecho del Trabajo en México esta garantizado en la propia Constitución Política, que en su Artículo 5, lo eleva al rango primeramente de garantía individual y posteriormente en su numeral 123 como una garantía social; precepto legal que es considerado como la estructura fundamental del Derecho Laboral, y que cuenta con una división de importancia. Por una parte el Apartado "A" tiene como función, regular, proteger y reivindicar los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas de carácter privado, buscando siempre lograr el punto de equilibrio entre la industria y los trabajadores.

La estabilidad en el empleo es un principio constitucional que deriva de la lucha de las clases sociales; de alguna manera la Ley trata de proteger a las personas económicamente débiles, como son los trabajadores, asegurándoles la permanencia en su trabajo como derecho constitucional; pero como toda regla general tiene una excepción y la Ley contempla también los casos en que el patrón puede negarse a cumplir con el contrato de trabajo celebrado con el trabajador, mismos que se detallan en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; obviamente mediante el pago por parte del patrón al trabajador de las indemnizaciones que contempla el artículo 50 del ordenamiento legal invocado.

Podríamos considerar que dentro de las pocas prerrogativas que la Ley Laboral le otorga al patrón es la de negarse a reinstalar a los trabajadores que se encuentran dentro de los supuestos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, como ya dijimos, de lo contrario el patrón debe comparecer ante esa Autoridad y dirimir sus controversias con los trabajadores. Existe como mencionamos un factor muy importante y que incluso se encuentra establecido Constitucionalmente y que es nuestro derecho como ciudadanos de tener estabilidad en el empleo, por lo cual esta facultad que la Ley Laboral otorga al Patrón para negarse a reinstalar a un trabajador no puede salir de los supuestos que marca el Artículo 49 y respecto de la figura específicamente de la negativa del patrón a reinstalar a un trabajador, existen diversas lagunas como son: Que la Ley es omisa en cuanto a especificar el momento

proceso oportuno para que el patrón manifieste su negativa a reinstalar al trabajador; así como no especifica el procedimiento a seguir cuando se hace valer por el patrón. Cabe hacer mención que esta figura no es común que se utilice, ya que probablemente al patrón le puede resultar más económico negociar con el trabajador y convenir ante la Junta, que pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Laboral; pero existen excepciones y es en esas donde pretendemos adentrarnos y poder aportar a la Ley Laboral, diversas ideas en ese sentido; de lo antes narrado resulta que existen muy pocos criterios jurisprudenciales sustentados al respecto, por lo tanto dentro de los objetivos del presente tema es proponer la implementación en la Ley Laboral de un Incidente de Previo y Especial pronunciamiento cuando el patrón manifieste a la Junta su negativa de reinstalar a un trabajador y así de trámite al Incidente en cuestión, concediendo a las partes oportunidad para ofrecer pruebas y formular las manifestaciones que a sus intereses convenga y con ello tener una rápida impartición de Justicia.

CAPITULO I.

CONCEPTOS BASICOS.

En el Primer Capítulo recopilaremos y analizaremos los conceptos básicos dentro del Derecho del Trabajo que servirán de base al estudio a las causas de excepción en la estabilidad en el empleo; observaremos y en su caso criticaremos los conceptos que nos proporcionan diversos autores y que a continuación se detallan.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para el Dr. Miguel Borrell Navarro el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.¹

Para el maestro Trueba Urbina es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero - patronales, interobreros e interpatronales.²

Con la finalidad de tratar de igualar a las dos partes en el conflicto laboral las que generalmente son desiguales, la Ley Procesal del Trabajo, establece diversas disposiciones a fin de favorecer en forma especial al trabajador y no al Patrón.

1.2. LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Dr. Borrell Navarro considera que existen muchos tipos de fuentes, que es el origen o nacimiento de algo, y que pueden ser tanto históricas, políticas, legales y formales, entre otras, a continuación mencionaremos las

¹ Supra. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Edit. Sista, México 1996, Quinta Edición p. 496

² Supra. Nuevo Derecho del Trabajo Edit. Torruja México 1970 p. 155

fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, que el Dr. Borrell cita y son:

- 1.- La Legislación, es decir las leyes procesales del trabajo.
- 2.- La Costumbre.
- 3.- La Jurisprudencia.
- 4.- El Reglamento.
- 5.- La Circular, que es la fuente formal de menor jerarquía.

De las cinco fuentes antes señaladas de creación de las normas procesales del trabajo, el Dr. citado considera que la única debe ser la Ley, para ello nos basamos en la circunstancia de que se trata de normas de Derecho Público, o sea que se refieren a la actuación de los tribunales u órganos jurisdiccionales.

El Dr. Borrell considera que la Jurisprudencia, el reglamento y la circular deben ser más bien fuentes de interpretación y aplicación de otras normas procesales preestablecidas, de carácter legislativo, pues las normas legales del proceso deben ser siempre de carácter legislativo. Sólo las normas legislativas deben dar estructura y fundamento al proceso.

Por cuanto hace a la Costumbre debemos tener presente que nuestra legislación expresamente establece que contra la observancia de la Ley, no puede alegarse al desuso, la costumbre ni la práctica en contrario.³

1.3. CONCEPTO DE TRABAJO.

Trabajo es la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contra posición de capital.⁴

Trabajo es también un esfuerzo. Actividad: Manual o Intelectual. Una ocupación retribuida.⁵

³ Supra. ob. cit. p. p. 496 y 497

⁴ Diccionario Enciclopédico Quillet Tomo XII Edit. Conare, México D.F. 1981 p. 7

⁵ Nuevo Diccionario Larousse, Ed. Larousse, México D.F., 1984 p. 862

Para el autor Alfredo Sánchez Alvarado la palabra trabajo proviene de Latín: *Trabs, Trabis*, porque el trabajo es la traba del hombre; para otro proviene de la palabra *Laborare*, que significa laborar. Algunas más señalan que trabajo procede de la palabra Griega *Thlibo*, etc. De ahí que en Italiano se le conozca como *Travaglio*, en Francés *Traval*, en Portugués *Trabalho*, en Alemán *Arbeit*, en Inglés *Labour y Work*. También se señala que el trabajo equivale a una pena, castigo, lo que lleva implícito algo molesto y afectivo, doloroso; también se entiende como labor, ocupación, quehacer, faena, tarea, etc.⁶

Por su parte el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo simplemente se limita a establecer: "El Trabajo es un Derecho y Deber Social".

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo 8° Párrafo II de la Ley Federal del Trabajo, establece: Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Trabajo desde el punto de vista económico es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Es la actividad consiente y racional del hombre encaminado a la producción de satisfactores de necesidades.⁷

El trabajo puede ser simple, material, calificado, intelectual, etc., generalmente el trabajo se clasifica en manual e intelectual. Sin embargo no obstante esta distinción podemos afirmar que no puede haber una superación tan precisa en cuanto a que el trabajo sea material o bien intelectual, ya que el trabajo material, es el más sencillo, el más simple requiere de cierta actividad

⁶ Supra *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo I, Volumen I, México, 1971, p. 22
⁷ *Nuevo Diccionario Larousse* (ed. cit.) p. 641

intelectual, y a su vez el trabajo intelectual, el más profundo requerirá el auxilio del trabajo material.

1.4. CONCEPTO DE PATRON.

Patrón es el jefe de una empresa industrial o comercial.⁷

El Autor Alfredo Sánchez Alvarado, sostiene que patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada. Al patrón se le identifica como aquél que se beneficia con el servicio, es decir, el sujeto que directa o indirectamente obtiene una ventaja de los servicios que presta al que trabaja en forma subordinada.⁸

El Autor Mario de la Cueva señala que para tener el carácter de patrón se requiere, asimismo que la utilización de los servicios de una o varias personas se efectuó mediante Contratos de Trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

El Autor Nestor de Buen al tratar lo relativo al patrón, manifiesta que el mismo, como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo, en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del "acreedor del trabajo". A la definición de patrón vigente en la Ley Federal del Trabajo podría hacerse alguna observación: Omite destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulta insuficiente.⁹

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes, señalando las siguientes:

⁷ Supra Cit. cit. p. 299

⁸ Supra Cit. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa México 1979, p. 452

El autor Juan D. Pozzo sostiene: "Patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".¹⁰

Para Krotoschin, "Patrón es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".¹¹

El autor Cabanellas en su obra "Contrato de Trabajo" cita las siguientes definiciones: Madrid.- Patrono es la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Gide señala: Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho, de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital- demasiado considerable para poderlos poner en actividad con su trabajo personal, lo hace mediante el obrero asalariado.¹²

El Maestro Mario de la Cueva manifiesta, el Artículo 4º de la Ley vieja decía que "Patrono es toda persona física o jurídica que emplea al servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 la definición de patrón que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.¹³

Para el Dr. Baltasar Cavazos Flores, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.¹⁴

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, establece: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

¹⁰ Supra Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Edit. Osebm, Asunción, 1977 p. 121

¹¹ Supra Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Edit. Osebm, Asunción, 1972, p. 121

¹² Supra Contrato de Trabajo Parte General, Edit. Bossel, Madrid, 1979, p. 101

¹³ Supra ib. cit. p. 157

¹⁴ Supra 25 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas México, D.F. 1982, p. 83

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

1.5. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El autor Mario de la Cueva sostiene que trabajador puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, y salvo las mediadas especiales de protección a las mujeres con relación a ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la Ley. Posteriormente, retomando las ideas rusas al respecto, se señala que el trabajador es el primer elemento de la relación laboral y que debe ser una persona física.¹⁵

Para el Autor Alfredo Sánchez Alvarado, trabajador es aquel que presta el servicio, debiendo quedar incluidos en este género las especies obrero, empleado de confianza, alto empleado de una empresa, profesionistas en ciertos casos, etc. Trabajador es la persona que presta un servicio a otra sea material, intelectual o mixto.¹⁶

Para Nestor de Buen, tanto la Ley de 1931 como la vigente ha definido al trabajador. De este modo el artículo 3º de la Ley anterior señalaba: "Que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Posteriormente este autor discute la posibilidad de que las personas morales o personas jurídicas puedan ser consideradas por la Ley como trabajadores.¹⁷

Por su parte, el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, en su primera parte señala que trabajador es la persona física o moral que presta a otra un trabajo personal subordinado.

Trabajador es el género de prestador de servicios, dentro del que pueden quedar comprendidos las especies: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, profesionistas, empleados de confianza, alto empleado de una empresa, agente de ventas, artistas, deportistas, burócratas, etc.

¹⁵ Supra ob cit. p. 416

¹⁶ Supra ob cit. p.p. 290-291

¹⁷ Supra ob cit. p.p. 439-440

El que presta el servicio, en todo caso debe ser y es una persona física. La prestación de servicios, indistintamente, puede ser material, intelectual o de ambos géneros, pues para el derecho mexicano carece de trascendencia el tipo de labor a desempeñar, sólo que, dada la amplitud de la legislación laboral mexicana, se aplicará en toda prestación de servicios.

Se debe entender que no toda prestación de servicios se encuentra regulada por el derecho del trabajo, sino sólo aquella que reúne ciertas características, o sea aquella prestación de servicios que se realice bajo la subordinación de otra persona. Por ende pueden presentarse diversas prestaciones personales de servicio, pero sólo será aplicable al Estatuto laboral, en el caso de que el servicio se preste en forma subordinada, o expuesto de otra manera, en forma subordinada implica, estar a la orden, mando o dominio de otra, o mejor aún, bajo la autoridad de otra persona.

1.5.1 TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La etimología del vocablo de confianza, aplicado al terreno laboral resulta confuso, y se ha prestado a grandes polémicas. Para la Ley Laboral son trabajadores de confianza los que desempeñan en la empresa, oficina o establecimiento de que se trate, funciones 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 deberán ser considerados como trabajadores de confianza, los representantes del patrón a que alude el artículo 11 de la Ley, como directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza tales funciones, aunque carezcan de las citadas categorías.

Teniendo el trabajador estas funciones o una sola de ellas, será considerado por la Ley y por los Tribunales del Trabajo, como trabajador de confianza, sin importar la categoría o denominación que se le dé al puesto o como se le hubiera denominado en el contrato individual de trabajo.¹⁸

El Dr. Mario de la Cueva menciona que debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos

¹⁸ Supra. ob. cit. p.p. 78 y 79

o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores. Más adelante señala que no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador.¹⁹

1.5.2 TRABAJADOR DOMÉSTICO.

El Doctor Mario de la Cueva menciona lo siguiente acerca de los trabajadores domésticos y nos remite a la antigua Ley Laboral y señala: "Concepto de doméstico. En los términos del artículo 129 de la Ley, doméstico es el trabajador que desempeña, habitualmente, las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación".²⁰

En nuestra Legislación Laboral vigente el artículo 331 nos menciona: "Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

El Dr. Miguel Borrell nos dice al respecto que los trabajadores domésticos es toda persona que presta servicios de aseo, atención, limpieza, asistencia, ayuda y demás propios e inherentes al hogar, como los jardineros, choferes, siempre que presten sus servicios en un hogar, son considerados por la Ley como trabajadores domésticos y están protegidos por sus disposiciones, tanto generales como de carácter supletorio, como especiales, contenidas en el Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

Continúa el Dr. Borrell diciendo que lo que le da la connotación al trabajador doméstico son tres características fundamentales:

1.- La naturaleza del trabajo que realizan que deberá ser precisamente de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia.

2.- Que en esta relación laboral no existe el elemento del lucro por parte del patrón, como existe en casi todas las demás relaciones laborales y,

¹⁹ Supra ib. cit. p.p 153 y 155

²⁰ Idem p. 548.

3.- Que dichos servicios los preste precisamente en un hogar, es decir, donde viven una o varias personas o familias, La Ley Laboral de 1931, en vez de hogar, utilizaba los términos de casa, residencia o habitación.²¹

En mi particular punto de vista considero que el trabajador doméstico es toda aquella persona que presta un trabajo personal subordinado de aseo, limpieza, asistencia y demás funciones relacionadas con el hogar y que presta sus servicios precisamente en un hogar.

1.5.3. TRABAJADOR EVENTUAL.

El Trabajador eventual es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento señala el Dr. Miguel Borrell Navarro.

Realmente no estoy totalmente de acuerdo con el concepto antes citado ya que pienso que el trabajador eventual no necesariamente es la persona que realiza labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, ya que pueden existir trabajadores eventuales que realizan funciones a que la empresa se dedica y no por esa circunstancia dejan de tener el carácter de eventual, siempre y cuando se estipule y justifique en el contrato individual de trabajo la causa que le dio origen a la contratación de esa naturaleza y una vez vencido el término de ese contrato hacer constar en la parte relativa que la causa que le dio origen al mismo se extinguió, es decir dejó de existir, de lo contrario se entendería que la contratación es por tiempo indefinido.

1.6. CONCEPTO DE RELACION LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo, define a la relación de trabajo, o relación laboral, en su artículo 20, de la siguiente manera:

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

²¹ Supra nt. cit p.p. 387 v 388

En primer término se desprende que existe una persona que realiza el trabajo, denominado trabajador. En el otro lado existe otro sujeto, el patrón, quién recibe el trabajo. Sujetos de los cuales se hizo referencia en los dos anteriores apartados. Asimismo, es obvio que el objeto de esta relación es el trabajo, el cual se puede definir como actividad humana encaminada a un fin o provecho. Además, debe de ser un trabajo personal, lo cual quiere decir que no se puede prestar a través de terceras personas. El trabajador debe de realizar, él mismo, la actividad materia de la relación.

Sobre la subordinación ahondaremos en los siguientes apartados de este Capítulo, ya que es un tema que ha causado gran controversia y merece por ello atención especial. La contraprestación al trabajo, es el pago de un salario, lo cual quiere decir que lo que interesa al Derecho del Trabajo es el trabajo remunerado, lo que significa que quedaría fuera el trabajo gratuito, como por ejemplo llevar a cabo un servicio social. En esos casos no existe la obligación de pagar un salario, pese a que se trata de un trabajo personal subordinado.

El elemento remuneración es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, sin embargo, puede darse el caso de que el patrón no remunere al trabajador y no por ello deja de ser una relación de trabajo, sino que se trata de un problema de incumplimiento de una obligación patronal.

1.7. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.

Si bien existen dos sujetos en la relación de trabajo, que son trabajador y patrón, igual de importantes para la misma, se considera que el Derecho del Trabajo, por lo menos teóricamente, ha buscado ser un Derecho de los Trabajadores, buscando más que nada protegerlos jurídicamente a través de un mínimo de derechos que se merecen. El trabajador es la persona física que presta a un patrón, un trabajo personal subordinado y que por ello se hace acreedor a percibir un salario.

El primer elemento importante, es que el trabajador debe de ser persona física forzosamente, ya que no es posible que una persona moral o jurídica tenga tal categoría, en virtud de que no se podrían individualizar en ellas las obligaciones particulares concernientes a un trabajador. Por otro lado, el trabajo debe ser personal. Esto es, no se puede prestar a través de otra

persona. La obligación es totalmente individual y se trata de un contrato "intuitu personae".

Dentro de una relación de trabajo, no se puede sustituir al sujeto trabajador, ya que en caso de hacerlo, se trataría de una relación de trabajo totalmente nueva, entre el patrón y el nuevo trabajador.

La contraprestación básica a que se hace acreedor el trabajador a cambio de sus servicios, es el salario, que se constituye de la remuneración dada al trabajador.

Por otra parte podríamos definir al patrón como el sujeto (persona física, jurídica o unidad económica sin personalidad jurídica determinada) que recibe los servicios de uno o varios trabajadores.

La obligación principal del patrón, derivada de la relación de trabajo, es el pago del salario. Asimismo, en el otro lado de la balanza, se constituye en acreedor del servicio personal subordinado y más que de éste, de los frutos, esto es, los bienes o servicios generados con el trabajo del otro sujeto de la relación. En cuanto a la denominación, se han utilizado en el mundo del Derecho del Trabajo diversos nombres, siendo los de más uso reiterado el de "Empresario" y el de "Empleador". El primero de los conceptos mencionados, desde el punto de vista de varios Autores y desde el nuestro en particular, se queda corto, ya que se limita a los patrones que son empresas, esto es a unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, según lo define la propia Ley Federal del Trabajo, dejando fuera a quienes sin ser empresas son patrones, como puede ser el ejemplo de una ama de casa que recibe los servicios del personal doméstico. En cuanto al concepto de "empleador", éste parece más atinado, como lo ha considerado la OIT al adoptarlo oficialmente, ya que engloba a todos los entes que empleen a un trabajador, sin importar la naturaleza de los propios patrones. ir a veces en patrón. Otro elemento importante de la relación de trabajo es la subordinación, puede haber servicios personales que no son laborales, como por ejemplo la prestación de servicios profesionales, en los que hasta el elemento de remuneración existe. Sin embargo, si se da la subordinación forzosamente entramos dentro del terreno de lo laboral.

1.7.1. CONCEPTO DE SUBORDINACION.

Etimológicamente subordinación significa "estar a órdenes de: subordine".²²

La subordinación, de parte del trabajador hacía su patrón, significa un deber de obediencia por parte de aquel y una facultad de mando por parte de éste, en lo que trabajo respecta desde luego.

A continuación se reproduce una Tesis de Jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. Tesis de Jurisprudencia de la Cuarta Sala SCJN, Semanario Judicial de la Federación, 7ª Epoca, Vol. 187-192, 5ª Parte, Sección: Jurisprudencia, p. 85, reg. 37613.

Del lado del patrón, la subordinación significa poder de mando o dirección, el autor Manuel Alonso Olea, lo define del siguiente modo: "El poder de dirección es la facultad o derecho potestativo, que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecutar el trabajo".²³

El mando del que se le faculta, como ya se dijo, tiene que ver única y exclusivamente con el trabajo. Este poder, se manifiesta en forma general a

²² Nuevo Diccionario Larrousse, ob cit p 315

²³ Supra Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona: Librería Bosch, 1954, p. 783

través de los reglamentos de la empresa, pudiendo ser estos de orden técnico, en donde el trabajador no puede tener injerencia alguna, o también como el Reglamento Interior de Trabajo, en donde existe una participación por parte de los trabajadores. Así mismo, en forma particular se manifiesta día a día con las órdenes específicas dadas por el patrón o por sus representantes. Ahora bien, si la limitación al poder del mando consiste en que tenga que ver con el trabajo, dentro de éste todavía existe otra limitación, que se constituye de las normas o condiciones de trabajo irrenunciables por parte del trabajador, por disposición legal. Esto significa que si bien el patrón puede ordenar la forma de hacer el trabajo, existen circunstancias o condiciones que pese a tener que ver con éste no las puede modificar unilateralmente.

1.7.2. CONCEPTO DE SALARIO.

Se ha establecido a lo largo de la Historia que el salario constituye una retribución por el trabajo desempeñado en un tiempo determinado. En múltiples ocasiones se ha señalado que el salario debe satisfacer con amplitud todas y cada una de las necesidades del trabajador y de su familia; se trata entonces de un verdadero "salario remunerador".

El problema del salario ha sido uno de los que en la lucha laboral en México dejó huella más honda.

El vocablo salario viene del Latín "*salarium*", y esta a su vez de sal porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena.

El artículo 84 de la Ley de 1931 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el Patrón al Trabajador por virtud del contrato de trabajo. El artículo 85 del mismo ordenamiento sostenía que el salario integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Para el Dr. Mario de la Cueva, salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que

corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.²⁴

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario, se llega al extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes.

El Autor Euquerio Guerrero en su obra señala, el llamado contrato de trabajo, distinto, como es de un convenio civil, crea una realización de colaboración entre el Patrón y el Trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes y servicios y, en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.²⁵

El salario es, en la vida real, la fuente única, o al menos la fuente principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio, que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye un medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y su familia.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 82 señala que salario es la retribución que debe pagar el Patrón al Trabajador por su trabajo. En el Artículo siguiente se señalan varios tipos de salario:

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de las herramientas y útiles que el Patrón, en su caso, proporciones para ejecutar la obra y el tiempo por el cual las pondrá a disposición del trabajador, aunque puede exigir la cantidad por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

²⁴ Supra ob. cit. p. 290

²⁵ Supra Manual de Derecho del Trabajo Edit Porrúa, México, 1989. P.159

En cuanto al salario por unidad de obra, debe tenerse en cuenta el producto de esta obra durante la jornada legal establecida por el numeral 123 apartado "A" de la Carta Magna, de ocho horas; y que además sea equivalente al salario mínimo legal.

El Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

1.7.3. CATEGORIA.

Categoría según el Diccionario Quillet menciona que es la clase o condición de una persona, cosa, acto, etc.- Condición social de unas personas respecto de las demás.²⁶

Podemos mencionar al respecto que la categoría en materia laboral, es aquella que se le asigna a un trabajador, y de dicho nombramiento derivarán las funciones a realizar para el patrón, obviamente todas ellas inherentes a la categoría asignada.

1.7.4. HORARIO.

A mi entender y saber el horario es el tiempo durante el cual una persona (trabajador) presta un trabajo personal subordinado a otra persona (patrón) y el cual no puede exceder de 48 horas semanales en jornada diurna, 42 en jornada nocturna y 45 en jornada mixta. Además el patrón deberá proporcionar al trabajador dentro de su jornada de labores de por lo menos treinta minutos diariamente para tomar alimentos y/o descansar.

Para el Dr. Borrell la Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador ésta a disposición del patrón para prestar el trabajo contratado.

No se requiere que éste efectivamente prestando un trabajo determinado, sino que esté a disposición del patrón; que durante la jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad o dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore se considerará para los efectos legales, todo ese tiempo, como jornada de trabajo.

Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, la duración de la jornada de trabajo debe establecerse o fijarse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin que pueda exceder los máximos legales, por lo que se conjugan la libertad de la voluntad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas en la Ley.²⁷

Mario de la Cueva señala que La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho social de proteger la vida y la salud de los trabajadores, así como su justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía.²⁸

1.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un *contrato evolucionado*, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo.

Allá por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania, fue expuesta por Wolfgang Sibert, para combatir la teoría contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario; se estimó tal relación como atraccional, a fin de que fuera gobernada por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría, que en nada supe a la teoría contractual de carácter social, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en

²⁷ Supra. ob cit p 136

²⁸ Supra. Nuevo Derecho del Trabajo Edit. Porrúa, México 1972. Segunda Edición. p 286

todo caso siempre tendrá que aplicarse la norma legal en beneficio del trabajador.²⁹

Por otra parte, el Contrato de Trabajo escrito según nuestra Ley Laboral menciona que debe contener determinados requisitos como se puede apreciar con la simple lectura de los siguientes artículos:

Art. 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte

ART. 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo de contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patron.

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

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

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario, y

VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patron.

Art. 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de bajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patron la falta esa formalidad.

Art. 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

El Contrato de Trabajo como figura autónoma, comenta el Dr. Nestor de Buen que eventualmente la relación de trabajo puede derivar de un Contrato. En este caso debe entenderse como relación de trabajo como la prestación efectiva del trabajo, resulta una consecuencia del Contrato sólo será de acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro.³⁰

1.9. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

²⁹ ibidem. p p 277 y 279.

³⁰ Supra. ob cit p 515.

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

Por tanto nos comenta el Dr. de la Cueva al respecto la estabilidad en el trabajo en un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. Además menciona que la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo.³¹

Por otra parte el Lic. Trueba Urbina indica al respecto que en las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de la libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo el amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios. Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123, los trabajadores no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino

³¹ Supra ob. cit. p. p. 215 y 217

que les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.³²

1.10. PROCESO.

En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así el proceso es un concepto que emplean lo mismo la Ciencia del Derecho que las ciencias naturales. Para que haya un proceso, no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate se sucedan en el tiempo. Es necesario, además, que mantengan entre sí determinados vínculos, que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo el proceso, sea por la causa generadora del mismo.

Ahora bien el Proceso Jurídico es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y que se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos. En su acepción jurídica más general, la palabra proceso, comprende a los procesos legislativos, administrativos, judiciales, civiles, penales, etc.³³

Para el autor Alberto Trueba Urbina el término proceso es una idea genérica: es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir; pero jurídicamente en el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En otras palabras, el proceso supone una serie de actos de las partes y del tribunal desarrollados dentro de los marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses. Esta idea del proceso revela, su composición de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal, que persigue un mismo fin: la efectividad del derecho.

El objeto del proceso es la actuación de la ley y es por ello que "el fin del proceso ha de estar por encima de las particulares pretensiones que en el

³² Supra. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, Segunda Edición, México, 1972, p. 297.

³³ PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México 1983, cincuenta edición p. 636.

mismo se deduzcan, y que no puede ser otro que la estricta aplicación de la Ley al caso concreto planteado.³⁴

Para Goldschmidt el proceso es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar tutela en el caso de que tal derecho exista.³⁵

Para el Profesor español Prieto Castro, dice que el proceso puede definirse como una actividad, regulada por el derecho procesal, de las partes y del tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendada por el Estado y tutela el derecho de la parte que en el curso de él, haya demostrado poseerlo.³⁶

1.11. ARBITRAJE.

Acerca del Arbitraje el Lic. Eduardo Pallares dice: "Es la acción y facultad de arbitrar, y el juicio arbitral".³⁷

A nuestro entender el Arbitraje es la acción mediante la cual una persona denominada Arbitro puede juzgar, fallar o determinar según su saber y entender, cuando las partes están de acuerdo en someter sus diferencias ante él.

³⁴ Supra. ob cit. p.325.

³⁵ GOLDSCHMIDT James. Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, 1936, p 1

³⁶ PRIETO CASTRO Leonardo. Exposición del Derecho Procesal Civil de España. Zaragoza, 1948 p. 8.

³⁷ Supra ob cit. - 101

CAPITULO II.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

En el segundo capítulo haremos una búsqueda en la historia y recopilaremos los antecedentes que dan soporte a la estabilidad en el empleo.

2.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917.

En 1917 nació nuestra Declaración de derechos sociales, frente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo de derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo es la Revolución social mexicana donde el trabajador sería elevado a la categoría de persona, para vivir como tal en la realidad de la vida social.

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

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que "se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo". Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separa del artículo 5 e integrara un título especial.

Una vez debatida la propuesta Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del gabinete, constitucionalista, designados para integrar la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre el trabajo. En su dictamen la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.³⁸

2.2. CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

En la sesión de 26 de diciembre de 1916 se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5 de la Constitución. El definitivo.

El origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones que motivó.

Con la lectura del dictamen sobre el artículo 5, que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual sino social: la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para las mujeres y menores y el descanso hebdomadario, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional. Precisamente, en la sesión de 26 de diciembre de 1916, comienza a dibujarse la transformación constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formulación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos.³⁹

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

³⁸ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1972, p.p. 49 y 50.

³⁹ TRUJBA URBINA Alberto ob. cit. p. 36

El Dr. Mario de la Cueva nos narra que la Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó el período el 31 de Noviembre de 1928; al día siguiente por muerte del Presidente electo, fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha el gobierno tenía planteada la reforma para los artículos 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero - patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de código federal del trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los Juristas Delhumeau, Pradexis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las Camaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de la Sindicalización única, ya en municipios si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi - obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código sino de Ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.⁴⁰

⁴⁰ Supra. ob. cit. p. 54.

La Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de Agosto de 1931; se publicó en el "Diario Oficial" de 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparecen en una compilación nuestra que contiene los comentarios a la misma, así como la jurisprudencia respectiva. Sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República, como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos obreros. Dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Básicamente la esencia de la Ley Laboral de 1931 se resume en una teoría de la estabilidad en el Trabajo, mientras subsista la materia de éste; diferencia entre la comisión mercantil y contrato de trabajo, quedando amparados por éste los comisionistas por la duración en sus actividades y su dependencia económica; considera a los gerentes de las empresas como trabajadores frente a éstas cuando no están vinculados a los resultados económicos de la misma; presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aun cuando en ocasiones exige las características de dirección y subordinación; forzoso pago de las horas extras, pero mediante comprobación de éstas. En cuanto a los salarios, admite como válidas las retenciones cuando no sean inferiores al salario mínimo o al remunerador, así como la integración del salario con las ventajas económicas establecidas en el contrato. Por lo que se refiere al salario remunerador de los porteros que fijen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede ser inferior al mínimo, atendiendo a las diversas circunstancias que concurren en el caso. Y finalmente, sobre la carga de la prueba por lo que se refiere al despido, aplicación de cláusula de exclusión, accidentes y enfermedades profesionales y naturaleza de los diversos conflictos del trabajo, establecido como supletorio de las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles.⁴¹

La Ley de 1931, fue reiteradamente reformada y adicionada. Algunas de las más importantes: a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago

⁴¹ TRUEBA URBINA Alberto. ob. cit. p.p. 169, 172 y 173.

del séptimo día de descanso semanal; c) la ley de 17 de Octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

La Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera que fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de la aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.⁴²

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una Ley Social.

En el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la ley del trabajo, y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el Dr. Mario de la Cueva, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación de trabajo.

En 1967, el nuevo Presidente de la República licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las personas mencionadas en el párrafo que antecede y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el

⁴² DE BUEN LOZANO Nestor. ob. cit. p.p. 338, 339 y 340

proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la Iniciativa de nueva ley federal del trabajo.⁴³

La Ley de 1970 modifica sustancialmente la fracción II del artículo 731 con el objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso. Esta modificación, que no perjudica a los trabajadores, respeta el principio de paridad procesal.

La fracción II, como está en el artículo de la Iniciativa, facilita particularmente a los trabajadores la presentación de sus demandas, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas Juntas que puedan tener jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como en el precepto no se dan las mismas facilidades a los patrones, la modificación tiende a eliminar las diferenciaciones de "trabajador" y "patrón" cuando son actores e igualar la situación, simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción; elimina esa desigualdad procesal y enmarca el precepto dentro de los principios constitucionales respectivos.⁴⁴

La Ley Laboral de 1970 se divide en dieciséis títulos, con 890 artículos y 12 artículos transitorios. Los títulos corresponden a los siguientes enunciados:

Título primero.	Principios Generales.
Título segundo.	Relaciones individuales de trabajo.
Título tercero.	Condiciones de Trabajo.
Título cuarto.	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
Título quinto.	Trabajo de las mujeres y de los menores.
Título sexto.	Trabajos especiales.
Título séptimo.	Relaciones colectivas de trabajo.
Título octavo.	Huelgas.
Título noveno.	Riesgos de Trabajo.
Título décimo.	Prescripción.
Título once.	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Título doce.	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁴³ DE LA CUEVA Mario. ob. cit. p.p. 56, 57 y 60.

⁴⁴ TRUEBA URBINA Alberto ob. cit. p.p. 169 y 170

Título trece.	Representantes de los trabajadores y de los patrones.
Título catorce.	Derecho procesal del trabajo.
Título quince.	Procedimientos de ejecución.
Título dieciséis.	Responsabilidades y sanciones.

Por cuanto hace a las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, se encuentran en esa Ley en forma provisional.⁴⁵

2.5. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo, vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970 y que entró en vigor el primero de mayo del mismo año, reglamentaría el apartado "A" del artículo 123 constitucional, abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo, de 18 de Agosto de 1931, la que tuvo vigencia por espacio de 39 años, se compone de 1,010 artículos, a diferencia de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del citado artículo 123 de la Carta Magna que consta sólo de 165 artículos.

Los 1010 preceptos de nuestro Ordenamiento Laboral en vigor, de los que se encuentran derogados veinte, se distribuyen a través de dieciséis títulos, de los cuales pertenecen al derecho sustantivo laboral 684, los que se refieren a los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, así como las relaciones individuales y colectivas de trabajos, a los riesgos laborales a las autoridades del Trabajo y al personal jurídico de las Juntas.⁴⁶

⁴⁵ DE BUEN Nestor, ob. cit p p 44 y 45.

⁴⁶ BORRELL NAVARRO Miguel ob cit p 45

CAPITULO III EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

En el Presente Capítulo nos abocaremos al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estudiaremos y tocaremos las etapas del procedimiento laboral ordinario hasta la emisión del Laudo respectivo.

3.1. DEMANDA LABORAL.

La demanda es el acto o declaración de voluntad que ejercita una o varias acciones. En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de Ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado. El carácter del acto inicial del proceso o punto de partida constituye la demanda, exige que la misma contenga todos los elementos para su identificación y justificación, así como la legitimación o fundamentación de la pretensión. Sin embargo, petición y pretensión son conceptos independientes desde el punto de vista procesal.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes de la unidad receptora de la Junta Especial. Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, tal y como lo señala el artículo 873 de la Ley Laboral.⁴⁷

3.2. CONFLICTOS.

Al tratar los conflictos laborales, con toda intención no se formula ninguna definición concreta, por que los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y que cuando aquellos no pueden avenirse, entonces se requiere de la

⁴⁷ CORDOVA ROMERO Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1991, p 74

intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámese árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje nos menciona el Dr. Trueba Urbina.⁴⁸

Krotoschin lo define así:

"Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado."⁴⁹

Cabanellas, estima que esta denominación sirve:

"Para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio -uno, varios o la totalidad - siempre que se origine en el trabajo".⁵⁰

La terminología del artículo 123 de la Constitución supone el contenido de los conflictos, como controversias, choques, etc., estableciendo como sinónimas los vocablos de conflictos o diferencias. La fracción XX del Apartado A) del artículo 123, dice:

"Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo"
Y la XXI, expresa:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje ..."

Cepeda Villarreal en sus apuntes se aventura, a distinguir las diferencias de los conflictos; entender las diferencias como "controversias jurídicas" y los

⁴⁸ Supra. ob. cit. p. 525.

⁴⁹ Supra. Instituciones del Derecho del Trabajo, Tomo II, p. 35

⁵⁰ Supra. Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Buenos Aires, 1949, p. 548.

conflictos como "controversias económicas", es simplemente una concepción personal y carente de fundamento doctrinario y jurídico.⁵¹

Entonces dice el Dr. Trueba Urbina los conflictos del trabajo se manifiestan a través del proceso social del trabajo, conforme a la terminología más moderno del derecho procesal social, pues en el artículo 123 constitucional se emplea el concepto de conflicto como sinónimo del litigio o juicio, y en su expresión más genuina se identifica con el proceso social del trabajo, en el campo de la producción económica, en la prestación de cualquier servicio y en las relaciones burocráticas.

Existe una clasificación de los conflictos de trabajo, que puede colegirse de nuestra legislación, y que es la siguiente:

a).- OBRERO-PATRONALES: Conflictos suscitados entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.

b).- INTEROBREROS: Conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos. Cuando la pugna surge entre Sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical.

c).- INTERPATRONALES: Conflictos entre patronos originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero - patronal.

Conforme a la doctrina, a la Ley y a la jurisprudencia dice el Dr. Trueba Urbina, podemos dividir los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos;
- b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos;
- c) Obrero-patronales: colectivos económicos;
- d) Interobreros: individuales y colectivos.

⁵¹ Supra, Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, en "Revista del Trabajo", Tomo XXX, Núm 119, Mex, 1947.

e) Interpatronales: individuales y colectivos.⁵²

Para el Dr. Miguel Borrell Navarro conflicto de trabajo es la fricción o colisión que se produce en las relaciones laborales personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre patrones y trabajadores, - las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución.⁵³

Para el Lic. Baltasar Cavazos, existe una distinción entre conflicto y controversia, tanto en el sentido técnico como gramatical, pues afirma que el término conflicto es sinónimo de combate o pugna que se produce en el campo del Derecho Laboral por los intereses opuestos de los trabajadores y los patrones, y la expresión y controversia de trabajo, indica una fase distinta pues en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión. Como quiera que se desee enfocar su estudio atendiendo a las diversas etapas que configuran el proceso natural y jurídico de los conflictos laborales, lo cierto es que la lucha, pugna o choque de intereses entre los dos factores de producción en virtud de la prestación de servicios personales subordinados.⁵⁴

3.2.1. CONFLICTOS JURÍDICOS.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término -dice García Oviedo- jurídicos, por que afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos.⁵⁵

Se ofrece una clasificación de los conflictos: jurídicos, que constituyen las controversias clásicas que tiene como fondo la actuación de la norma, y de equidad que son todas aquellas diferencias que tienen por objeto establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos de derecho obrero. Tanto

⁵² Supra ob cit. p.p. 182, 183, 184 y 185

⁵³ Supra ob. cit. p. 759.

⁵⁴ Supra ob cit. p. p. 187 y 188.

⁵⁵ S. ora Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid 1934 p 531

en los conflictos jurídicos como en los de equidad los clasifican en individuales y colectivos.

La doctrina jurisprudencial mexicana menciona que los Conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las Leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional.

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones (persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la Ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter de individual al conflicto.

En la tramitación de los conflictos individuales - provenientes de incumplimiento de la Ley, del contrato o de la relación laboral - se observan las normas procesales instituidas en el capítulo V del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo; reglas del procedimiento que puede denominarse "ordinario" frente a otros procedimientos "especiales" establecidos por la propia ley.

Los conflictos colectivos jurídicos no es más que la contienda entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto a que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la Ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales. Sin embargo cuando se trata de la violación a un contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.⁵⁶

3.2.2. CONFLICTOS ECONÓMICOS.

Los Conflictos son económicos cuando atañen a la producción y ya que ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden.

⁵⁶ TRUEBA URBINA/ Alberto, ob. cit p.p. 184 y 185

Según la doctrina jurisprudencial mexicana dice que los conflictos de naturaleza económica son los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Por otra parte los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados - aumento de salario, reglamento de trabajo -, sea que la generalidad de los obreros decidan hacer una causa común por solidaridad.

Su principal contenido es que significan intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Los conflictos económicos se tramitarán de acuerdo a lo que dispone el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.⁵⁷

3.3. JUICIOS INDIVIDUALES.

Atendiendo a la definición que la doctrina realiza a los conflictos en materia laboral, podemos deducir que los juicios individuales son aquellos que se derivan de una diferencia o pugna entre trabajador y patrón, obviamente derivada de una relación contractual de trabajo; persiguiendo el empleado ante el Organismo Jurisdiccional un interés propio, derivado de ese conflicto de trabajo.

3.4. JUICIOS COLECTIVOS.

Son aquellos que se crean cuando los trabajadores que laboran para un mismo patrón, persiguen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, un interés colectivo, es decir un bien común; derivado de una pugna con su patrón, por

⁵⁷ ibidem p p.

ejemplo: Mejoras salariales, la incorporación de prestaciones de carácter extralegal en el Contrato Colectivo de Trabajo, el cumplimiento de éste último; en general mejores condiciones colectivas de trabajo.

3.5. EL EMPLAZAMIENTO.

Por notificación debe entenderse el acto formal y material, llevado a cabo por el órgano jurisdiccional del trabajo, que tiene por objeto comunicarle a determinada persona algún acuerdo, proveído o resolución para que produzca consecuencias jurídicas. Siendo la primera notificación en el juicio, el acto procesal que tiende a darle cumplimiento a la garantía de audiencia que establece nuestra Constitución Federal.

Cuando se trate de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el Actuario debe buscar al pretender hacer la notificación, es al Representante Legal de esa persona moral y sólo en el caso de que se cerciore de que realmente se trate de una persona que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer exigiendo a ésta le exhiba los documentos correspondientes, podrá efectuar la notificación y es incuestionable que, de no hacerlo así el Actuario, el emplazamiento deja de practicarse en los términos previstos en la Ley de la Materia.

Deberán hacerse mediante notificación personal en el domicilio señalado en autos, las siguientes notificaciones:

- 1.- El emplazamiento a juicio y el primer proveído que se dicte en el juicio.
- 2.- El auto de radicación del juicio dictado en virtud de los expedientes que le remitan otras Juntas.
- 3.- La resolución en que la Junta se declare incompetente.
- 4.- La resolución que ordena la reanudación del procedimiento, cuando éste estuvo interrumpido por cualquier causa legal.
- 5.- El auto en que se cite a absolver posiciones.
- 6.- La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.

- 7.- El auto que señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
- 8.- El auto que ordena la reposición de actuaciones.
- 9.- El laudo.
- 10.- El acuerdo que debe dictar la Junta, cuando siendo necesaria para la continuación del juicio la promoción del trabajador, éste no la efectúa en el término de tres meses.
- 11.- El auto que dicta la Junta al recibir la sentencia dictada en el Amparo.
- 12.- También en casos de urgencia o especiales y la Junta lo estime conveniente.

Las Notificaciones Personales como el emplazamiento se harán al interesado a la persona debidamente autorizada para ello, el mismo día en que dicte, si concurre a la Junta y si no en el domicilio que hubiera designado en autos y si no es hallado se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario.

Los requisitos para la legalidad del emplazamiento han quedado esclarecidos con la Jurisprudencia vigente del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que claramente establece que : "El actuario al realizar la primera notificación debe cumplir con lo previsto en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo Reformada; debiendo cerciorarse que la persona que va a emplazar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos y asentar los medios de convicción que tuvo a la vista y que lo llevaron a dicho cercioramiento; y si no procede así, su actuación es ilegal".

Para el Lic. Francisco Cordova Romero el emplazamiento es la más importante de todas las notificaciones lo denomina como emplazamiento o llamamiento a juicio. Continúa diciendo al respecto es el acto por medio del cual la Junta establece la relación procesal con el demandado y éste tiene conocimiento de la demanda y pretensiones del actor, sosteniendo así la primera relación directa con su contraparte.

En todos los casos a que se refiere el artículo 743 de la Ley Laboral el Actuario debe asentar razón en autos señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concede al emplazamiento el rango de una formalidad esencial, al sostener: "EMPLAZAMIENTO NO SE CONVALIDA TACITAMENTE EL". El emplazamiento entraña una formalidad esencial de los juicios que salva-guarda, con la audiencia de las partes, la garantía del artículo 14 Constitucional, por tanto trasladándose de un acto formal, debe cumplirse estrictamente con los requisitos establecidos por la Ley de la Materia.⁵⁸

3.6. LAS ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Dentro del procedimiento laboral ordinario encontramos que éste se se manifiesta en diferentes etapas:

- Conciliación
- Demanda y Excepciones
- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (Las tres primeras etapas de desahogan en una misma audiencia)
- Desahogo de Pruebas.
- Alegatos y:
- Resolución o Laudo.

A continuación dentro de los siguientes puntos analizaremos detalladamente cada una de ellas.

3.6.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Desde un panorama histórico la Conciliación es un método universal, una ayuda dirigida resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consciente en las partes en conflicto. Por la conciliación, el estado pretende que trabajadores y patrones

⁵⁸ Supra. ob. cit. p.p. 47 y 48

comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. Cuando el estado asume esta facultad realiza una verdadera administración de la justicia y no pretende substituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino más bien proponer una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que determina las relaciones justas entre las partes.

En Roma, la conciliación fue aceptada como medio de terminar los pleitos entre las partes y las leyes de las XII tablas, consideraron y respetaron dicho precedente.

Por otra parte, se confirma que la conciliación es de origen germano y que se contrapone a las principios legalistas del derecho romano; sea ello lo que fuere, el hecho indiscutible es que la conciliación tiene importancia en toda la actividad humana y naturalmente en el derecho laboral.

El Derecho Obrero, por primera vez en la historia del Derecho hizo de la conciliación y del Arbitraje una función permanente del Estado, otorgando a los órganos públicos correspondientes las facultades necesarias para conciliar, primero los conflictos de trabajo y en caso de resultar imposible la conciliación para obtener la resolución de esos mismos conflictos mediante el Arbitraje.

Los sistemas conciliatorios reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, observan dos tendencias generales: por una parte, aquella que establece organismos administrativos de conciliación para conflictos económicos solamente o para conflictos jurídicos individuales, independientes en ambos casos de la estructura judicial o arbitral. Por otra, la que establece la conciliación como una etapa pre - procesal, anterior al juicio, y reconoce en el propio organismo judicial o arbitral la competencia para ejercitar la función conciliatoria en todo tipo de conflictos. En ambos casos y esto es esencial, es obligatorio para las partes comparecer a la conciliación ante el organismo establecido y la sanción de esta obligación es simple: El juicio propiamente dicho no empieza sino consta la celebración del acto conciliatorio sujeto además a un procedimiento formal.

En la actualidad en nuestro país, la conciliación permanece como una función de las Juntas en los conflictos económicos y también en los conflictos jurídicos, en su inmensa mayoría individuales; y así la teoría de la conciliación se pierde en la ejecución de formulas transaccionales, de mero regateo en el mejor de los supuestos, o en una etapa pre - procesal de mero trámite que tiende a reducirse al máximo para agilizar el juicio propiamente dicho.

En otro orden de ideas y respecto de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas podemos decir que la Ley Laboral vigente establece que las partes deberán comparecer a dicha audiencia de manera "personal", conforme lo disponen los artículos 876 y 879, en los cuales se procede a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación o, en su defecto a la de demanda y excepciones, lo que evidentemente tiene por objeto promover la conciliación entre las partes en el conflicto, debiéndose entender que el término "personalmente" significa que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y en los casos que se trate de persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón.

La fracción I del artículo 876 de la Ley Laboral obliga tanto al actor como al demandado a comparecer a la etapa conciliatoria en forma personal, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y la última fracción del mismo precepto impone a las partes también, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero únicamente para aquel caso en que no hayan concurrido a la primera etapa del procedimiento, es decir, a la de conciliación. Ahora bien la etapa de demanda y excepciones empezara con la exhortación que haga el Presidente de la Junta para que las partes lleguen a un arreglo y, a continuación si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Luego entonces, la obligación sólo subsiste cuando las partes no lo hicieron en la conciliación, pero no en el supuesto contrario, caso en el cual debe entenderse que la comparecencia podrá ser por cualquier otro de los medios que la ley

establece. La comparecencia personal de las partes o por medio de sus apoderados ha que dado esclarecida por lo resuelto en la contradicción de tesis 16/83 que se localiza con el rubro "AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA".⁵⁹

De todo lo anterior se advierte con claridad la mecánica a seguir en la etapa de Conciliación. Y se considera de importancia comentar la supuesta contradicción que existe entre la fracción I y la VI, ya que algunas Juntas han pretendido establecer el criterio imperativo de que cuando no comparece el demandado personalmente a la etapa de conciliación, deberá hacerlo personalmente a la de demanda y excepciones, so pena de no reconocer a su apoderado legal tal carácter.

El Lic. Cordova Romero considera que ese criterio es erróneo, por las siguientes razones: "una interpretación lógica, sistemática, armónica y congruente de todos los preceptos que encierra la Institución, nos lleva ideductiblemente a la conclusión de que el supuesto que contiene la fracción I del artículo en cuestión es diverso al de la fracción VI del mismo dispositivo en lo que hace a la presentación personal ya que, de haber querido conservar la misma finalidad, hubiese establecido en forma expresa, que tal comparecencia personal sería acompañada en su caso de abogado patrono asesor o apoderado, y al no haberlo hecho así es claro, que cobran actualidad las previstas por los artículos 692, 693 y demás relativos de la Ley.

La Etapa de Demanda y Excepciones.- El artículo 878 de la Ley Laboral establece que esta etapa se desarrollará conforme a las normas siguientes: " I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo

⁵⁹ DELGADO MOYA Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo Ed. Mex. p.p. 219 - 227

prevendrá para que lo haga en ese momento; III.- Expuesta la demanda por el actor, la demandada procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; sino lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado; IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se sucite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.; V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declarara competente, se tendrá por confesada la demanda; VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren; VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Por otra parte el artículo 879 en relación con la etapa de demanda y excepciones dispone: "La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era

trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Esta Etapa se desarrollará conforma a las normas contenidas en el artículo 880 de la Ley Laboral que dice: " I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del demandado; II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraria y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de que preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".⁶⁰

3.6.2. LA RECONVENCIÓN.

Es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda.⁶¹

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina es la típica demanda del demandado o sea la pretensión procesal de éste contra el actor. En otros términos, la reconvencción se considera como una demanda contraria formulada por el demandado contra el demandante en el mismo proceso incoado por éste. También se llama mutua petición por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y demandado.

⁶⁰ CORDOVA ROMERO Francisco. ob. cit. p.p 78, 79 y 80.

⁶¹ BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, México. 2ª. Edición. p. 322.

La reconvención debe hacerse valer en el acto en que se conteste la demanda y el actor procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; éste debe contestar la reconvención en los mismos términos que la Ley previene para contestar la demanda, tanto en el fondo como en la forma escrita u oral.

La reconvención se funda, como la acumulación, en la necesidad social de disminuir los litigios.

En el proceso laboral, la reconvención produce el efecto de que se reconoce la competencia del tribunal y al ventilarse en un mismo proceso la demanda y contrademanda, ambas deben resolverse en un mismo laudo.

Los representantes legales de la demandada deben estar autorizados, en su respectivo poder, para reconvener al actor, pues de no ser así corren el peligro de que les oponga la excepción de falta de personalidad, en cuanto a dicha pretensión.⁶²

3.6.3. LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL.

En la administración de justicia laboral se dan múltiples casos o supuestos que por su naturaleza misma no pueden ser tramitados con el procedimiento común de los juicios ordinarios, y para ello el legislador creó el procedimiento incidental, cuya existencia es necesaria y acorde al principio de celeridad y economía procesal, ya que como veremos se trata de una forma ágil en su trámite.⁶³

La doctrina señala que la palabra incidente se deriva del latín incidio, incidents, que implica acontecer, interrumpir o suspender. Lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. Para el tratadista José Becerra Bautista, los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver las controversias de carácter adjetivo, que tienen relación

⁶² Supra. Ob. cit. p.p. 466 y 467

⁶³ CORDOVA ROMERO FRANCISCO. Ob.cit. p.p. 113 y 114.

inmediata y directa con el asunto principal. Y como la actividad jurisdiccional concluye hasta satisfacer a la parte que obtuvo laudo favorable, los incidentes pueden plantearse hasta en el procedimiento de ejecución.

Para Emilio Reus, incidente en su aceptación más amplia significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio, fuera del principal. Jurídicamente, señala la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

Para Alsina, incidente es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, como la interposición de un recurso, la solicitud de nulidad de diligencias, el embargo precautorio, la oposición a la diligencia de pruebas, la citación para la evicción. En opinión de Echandía, los incidentes son decisiones *juris tantum* que deben ser adoptadas en el curso del juicio, antes de la sentencia que les pone fin.

El Lic. Miguel Bermudez Cisneros señala que las normas reguladoras de los incidentes aparecen como una novela en la legislación laboral. Anteriormente los incidentes no se encontraban regulados, tal vez en atención a que no son deseables dentro del proceso laboral, que busca una justicia rápida y expedita.⁶⁴

Existen en la ley supuestos que tienen señalado un procedimiento específico cada uno de ellos, mismo que describen los artículos correspondientes, como son: a).- La caducidad de la instancia (Art. 773). B).- El recurso de revisión contra actos del ejecutor (Art. 852); c).- Las providencias cautelares (Art. 858); d).- La solicitud de cambio de administrador por denuncia del depositario interventor (Art. 964); e).- Las tercerías (Art. 977).

Existen varios casos de índole incidental en que se pueden plantear verdaderas controversias jurídicas, que la ley no le señala ningún procedimiento para el trámite de ellos, como son, entre otros: a).- La oposición de una de las partes a que participe un tercero en el juicio (Art. 690); b).- El levantamiento de una suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (Art. 431); c).- El conflicto que pueda surgir por la revisión de tres meses de la incapacidad temporal del trabajador (Art. 491); d).- El conflicto que pueda surgir por la

⁶⁴ Supra. ob. cit. p.p. 171 y 172.

revisión del grado de incapacidad, dentro de los dos años siguientes al de haberlo fijado (Art. 497); e).- El que surja con motivo de la reinstalación de un trabajador accidentado (Art. 498); y otros más.

- Los Incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley (Art. 761).
- Que cuando se promueven un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato (Art. 763).
- Que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverán de plano oyendo a las partes (Art. 765).

El tema de los incidentes que no tienen señalado un procedimiento en la ley, resulta en la práctica muy conflictivo, ya que incluso hay supuestos cuya naturaleza incidental puede cuestionarse como son los casos de los artículos 491, 497 y 498 de la Ley Federal del Trabajo. Además, también la duda si se resuelven de plano o dentro de los tres días a que se refieren el artículo 735 que textualmente dispone: " Cuando la realización o práctica de un acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles". En la práctica que los Tribunales laborales en respecto a la garantía de audiencia de las partes, bien o mal, no resuelven de plano, y fijan hora y fecha para la audiencia incidental y solamente en el caso de notificaciones convalidadas resuelven de plano.⁶⁵

3.6.4. INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo contiene múltiples supuestos que corresponden a verdaderos casos de incidentes, respecto de los cuales a unos les señala un trámite genérico, a otro uno específico y hay quienes no les señala forma de procedimiento alguno.

⁶⁵ CORDOVA ROMERO Francisco Ob. cit. p.p.113, 114 y 115.

El artículo 762 de la Ley contiene los supuestos que deben tramitarse conforme al procedimiento incidental, y son: "I.- Nulidad; II.- Competencia; III.- Personalidad; IV.- Acumulación; y V.- Excusas". Cuando se trata de estas cuestiones la ley señala un procedimiento genérico para su trámite, que consiste: "Una vez planteado el incidente, la Junta señalará hora y fecha dentro de las veinticuatro horas siguientes para la audiencia incidental, en la que se resolverá (Art. 763).

El incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se pueden llegar al laudo si no se resuelve previamente.

El término del Incidente puede aplicarse a todas las excepciones, las contestaciones y los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen, alteran o suspenden su curso ordinario. En el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo se determina que se tramitarán como Incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I.- Nulidad.
- II.- Competencia.
- III.- Personalidad.
- IV.- Acumulación.
- V.- Excusas.

Dentro de estos incidentes reconocidos por la ley, ella misma hace una importante distinción: si se promueve nulidad, competencia, acumulación o excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

La doctrina moderna del proceso, representada por las escuelas italiana y alemana, se orienta en un triple sentido: a) el de restringir la admisión de los incidentes; b).- el no considerar como sentencias, sino como ordenanzas o autos, las resoluciones de las cuestiones que surjan incidentalmente en el juicio; y c).- el de evitar que los incidentes suspendan el curso del juicio.

Se advierte claramente que esta moderna tendencia ha afectado a nuestra Ley Laboral, que observa todos estos principios.⁶⁶

⁶⁶ BERMUDEZ CISNEROS Miguel. ob. cit. p.p. 172 y 173

3.6.5. EFECTOS DE LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES.

Primeramente el Dr. Néstor de Buen nos dice que la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Implica que las Juntas como autoridades judiciales, dirijan de alguna manera las diferentes etapas en que el proceso se manifiesta de acuerdo a su naturaleza y funciones, en especial por que la Constitución la obliga para hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8 que consagra el derecho de petición.⁶⁷

La Autoridad laboral debe resolver las cuestiones que plantean las partes y que exigen una determinación especial como en el caso de los incidentes las resoluciones reciben el nombre de "Resolución Interlocutoria".

La Resolución Interlocutoria que determina la procedencia o improcedencia de un Incidente puede tener diversos efectos dentro de un juicio, estos ejemplos dependen directamente del tipo de Incidente que se promovió; por ejemplo cuando una de las partes promueve Incidente de Competencia la resolución que le recaiga a éste puede dejar nulo todo lo actuado a excepción del auto admisorio de demanda o en su caso el convenio que ponga fin al conflicto, en el período de conciliación y remitir los autos a la Junta que considere competente; por otro lado cuando alguna de las partes promueve Incidente de Acumulación la resolución que le recaiga puede producir los siguientes efectos: 1.- El o los juicios más recientes se acumularán al más antiguo, 2.- No surtirán efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados, únicamente surtirán efectos las actuaciones del juicio más antiguo y; 3.- Los conflictos se resolverán por la misma Junta en una misma resolución.

Respecto al Incidente de Personalidad la Junta al momento de resolver y declararlo procedente en contra de la demandada, tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, conforme a lo dispuesto por los artículos 873 y 879 de la Ley Laboral; y al actor por

⁶⁷ Supra Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, Quinta Edición, México 1997. p. 497.

reproducida en vía de demanda su escrito inicial y en su oportunidad por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Por otro lado y en cuanto hace a los Incidentes de Nulidad que se plantean, la Junta al momento de resolver puede dejar nulo ya sea todo lo actuado, algún auto o notificación indebidamente realizada. Respecto a las excusas tramitadas a través de Incidente la resolución producirá los siguientes efectos: Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia del mismo asunto, será destituido.

Podemos concluir al respecto que los efectos de las Resoluciones Incidentales van a variar por la simple naturaleza del Incidente que se tramita.

3.6.6. LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

En su Teoría general de la prueba. Lessona dice: "El derecho canónico, con la saludable intención de excluir el arbitrio de los juzgadores y de asegurar el triunfo de la verdad real, a la vez que tenía en cuenta la persuasión del Juez, le dictaba las reglas para dirigir su juicio respecto al valor de las pruebas, así como para algunas de ellas dictó normas precisas sacadas de los principios racionales a cuyas reglas lo obligaban a atenerse y obligándole a sentenciar según los resultados externos del proceso".⁶⁸

A continuación haremos un estudio dentro del Derecho Procesal de la carga de la prueba en concreto.

El significado etimológico de la palabra "carga" es: cosa que ejerce peso sobre otra. Mas, con afán de utilizar una terminología eminentemente jurídica, citaremos lo que al respecto sostiene un egregio del derecho, Carnelutti, para quien la carga de la prueba es "una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".⁶⁹

⁶⁸ Supra. ob. cit. p. 135.

⁶⁹ CARNELUTTI Francisco. Sistema de Derecho Procesal. Tomo IV, Editorial Cárdenas, Méx, p.224

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; ejemplo de ello sería la carga de la demandada, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc. También es necesario señalar la obligatoriedad de las cargas procesales imponen al sujeto de un juicio; de ahí que sean bastantes las páginas de tratados procesales que se ocupan de precisar los alcances de obligatoriedad que pueden tener tales principios.

Tratando de ser concluyente consideramos que "deber" y "carga" son nociones heterogéneas entre sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés por parte de un sujeto, al que concede un correlativo poder individual.

En determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

La Ley Federal del Trabajo en su parte procesal establece en su artículo 776 que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: I. Confesional. II. Documental. III.- Testimonial. IV.- Pericial. V.- Inspección. VI.- Presunciones. VII.- Fotografías y, en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Así, pues, teniéndolos ya establecidos en el articulado de la ley, analicemos algunos de estos medios probatorios, con el fin de reconocer sus requisitos de validez, así como su aportación real para llevar convicción al Juzgador.

3.6.6.1. CONFESIONAL.

Conforme a la Jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican.

De la definición anterior se infiere la siguiente: a).- La confesión es una prueba en contra de quien la desahoga y en forma de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.

b).- Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.

c).- Que la confesión se efectúe dentro del proceso.

La confesión es un acto procesal personalísimo y por consiguiente, sólo puede rendirlo quien tiene la capacidad de actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes; luego entonces para su eficacia probatorio se requiere la concurrencia de los siguientes elementos: La capacidad del confesante (elemento subjetivo), b) El objeto de la confesión (elemento material), c). La voluntad de quien la presta (elemento intencional) y d) Formalidades legales.

Para Mattiolo, la confesión es "el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo".

Alzate Noreña menciona al respecto. "Es una manifestación oral o escrita que en juicio o fuera de él hace una parte, capaz de obligarse sobre la verdad de los hechos de valor jurídico afirmados por el adversario, al cual son favorables, y que perjudican a quien los acepta en sus intereses, en los de las personas de quien tiene la representación legal y que tiene valor probatorio cuando el hecho puede ser probado por medio de la confesión".

De la anterior definición se deduce que la confesión consta de tres elementos que apuntan al objeto, la forma y la persona que la formula; o sea el objetivo, el intencional y el subjetivo.

En relación con la regulación de la mencionada prueba, nos concretaremos a mencionar lo que la Ley establece en el artículo 786 y siguiente, esta prueba consiste en la declaración que hace ante el Tribunal la persona que es actor o demandado en el juicio y, por lo tanto, sujeto a las responsabilidades capitales del mismo. Esta prueba se caracteriza por un interrogatorio, cuyas preguntas toman el nombre de posiciones y son articuladas previa calificación que de ellas hace el Tribunal. Estas posiciones deben ser articuladas en forma tal, que lleven a una respuesta concreta, ya sea afirmativa o negativa. Por idéntica razón, debemos afirmar que las respuestas que al interrogatorio dé el absolvente, deben también guardar estas características: ser concretas y afirmar o negar en forma categórica y

sencilla, con la salvedad de que bien puede efectuarse una Breve aclaración después de la respuesta categórica.

Esta prueba es fundamental para el desarrollo del juicio, ya que las respuestas generadas por dichos cuestionamientos obligan a quienes las desahogan o, por lo menos, se convierte muchas veces en la prueba fundamental del juicio laboral. También tiene como característica especial que en su desahogo se recurre muchas veces a la ficción, como es el caso de la confesión ficta en la que, ante la ausencia de la persona absolvente, que haya sido citada y apercibida para el desahogo de esta prueba y no asiste, se tendrán por contestadas como afirmativas las preguntas que previamente el tribunal haya aceptado.

Dentro de esta prueba existe también el caso, a veces común, de que tenga que desahogarse la prueba confesional, no precisamente por el actor o demandado, sino por otra persona que de alguna forma estuvo involucrada en el acontecimiento que generó el problema litigioso. En este caso nos encontramos con lo que la doctrina denomina Confesional de hechos propios, que reviste características especiales, sobre todo en lo correspondiente a la declaración que genera la presencia de terceros ante las partes en pugna.

3.6.6.2. TESTIMONIAL.

Es posiblemente una de las pruebas más antiguas e importantes en los juicios laborales. Aunque desacreditada en la actualidad, merece un análisis a fin de precisar los elementos necesarios para una correcta aplicación de la misma a los procesos laborales.

La Real Academia de la Lengua Española lo define como: "Personas que dan testimonio de una cosa o la atestiguan. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa". Este doble significado que la palabra tiene dentro del campo gramatical se refleja en la terminología jurídica diversa. Por un lado, es testigo la persona que comparece como fedatario para cumplir alguna formalidad de un acto jurídico; por ejemplo, el testigo que comparece y da fe ante el juez del Registro Civil. Otro diferente es el testigo que comparece ante un Tribunal, a externar hechos que le constan o que vio. De estas figuras jurídicas, la que interesa para nuestro estudio es la del testigo que comparece ante el Tribunal a llevar a efecto una reproducción

histórica de los hechos. Por lo tanto si testigo es la persona que da testimonio de una cosa, lógico es que existan características que deba reunir quien deponga como testigo en un juicio, para que su dicho éste dotado de elementos valoratorios ante el Tribunal para el cual depona. Estas características pueden ser la solvencia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en que declara, etc.

La exteriorización que el testigo haga ante el Tribunal laboral, se convierte en un testimonio que adquiere calidad de acto procesal; de ahí que despierte tanto interés en los tratadistas el llegar a concretar una definición de testimonio. Mientras algunos se limitan a precisar que "testimonio es la declaración de tercero" (Montana, Lessona, Chironi, Avello, Duraton), otros como Jean Sicard lo define como "declaraciones de personas extrañas al proceso, que tienen conocimiento personal de los hechos litigiosos, por haberlos verificado de visu a auditu"

El testimonio debe ser un acto de los llamados personalísimos, o sea, que quien es citado a rendir prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, por que con ellos se perdería el elemento principio de la verdad.

Un segundo requisito debe ser que todo testimonio provenga de un tercero y nunca de una parte dentro del juicio, porque en tal caso estaríamos ante una prueba confesional y no ante una prueba testimonial. Se requiere, por lo tanto, que el testimonio proceda de un tercero y aun más, que no tenga interés en el juicio.

Otro requisito es que el testimonio verse sobre hechos, simple y llanamente sobre lo que vio y le consta al que declara, y no sean versiones por él escuchadas y, mucho menos, que trate de justificar el porqué de los hechos o haga consideraciones sobre los mismos por ser esto último más de peritos que de testigos.

La prueba testimonial para el Dr. Baltasar Cavazos es actualmente la reina de las pruebas en materia laboral. Sólo se podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido, y por disposición del artículo 820 de la Ley Laboral un solo testigo podrá formar convicción si fue el único que se percató de los hechos, si su declaración no se encuentra en oposición con otras

pruebas que obren en autos y si concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

La preparación de los testigos es importante, ya que solo así podrán distinguirse a los testigos verdaderos de los testigos falsos.⁷⁵

La parte que en nuestro sistema de Derecho Laboral tenga que ofrecer una prueba testimonial debe cumplir con los requisitos siguientes: I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar; II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente; III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba acompañar el interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Por otro lado y en relación al desahogo de dicha probanza la Ley señala lo siguiente:

Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II.- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

⁷⁵ Supra. ob cit. p. 347.

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI.- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII.- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven en sí; y

IX.- El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Las objeciones y tachas a los testigos deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba. Y si se objeta de falsa la declaración deberán aportarse las pruebas en la misma audiencia.

3.6.6.3. DOCUMENTAL.

El Diccionario de Derecho Privado consigna que documento viene del latín *documentum* de *doceo*, es, enseñar. Y sigue diciendo, documento es un escrito con que se prueba, acredita o hace constar alguna cosa.

Los documentos son toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. Se desprende de la definición que esta prueba es representativa y puede ser declarativa representativa o simplemente representativa, y así es por que en el primero de los casos cuando contenga una declaración de quien la crea u otorga, o simplemente la suscribe, como es el caso de los escritos públicos o privados. Pero puede ser únicamente representativa cuando no contenga ninguna declaración, como ocurre con los planos, cuadros, fotografías, etcétera.

Respecto de la importancia que los documentos guardan como medios de prueba, el maestro Davis Echandia nos dice:

Los documentos suministran una representación permanente y relativamente segura de los hechos que puedan interesar más tarde a un proceso, o que suelen hacerse valer en las relaciones de sociedad extraprocesales, por lo cual es enorme su importancia como instrumento de certeza jurídica, de realización espontánea pacífica de los derechos. De ahí la tendencia inmemorial a exigir el escrito como prueba de ciertos actos jurídicos, e inclusive como requisito para su nacimiento o validez, que en el derecho moderno ha disminuido en cuanto al primero y se ha acentuado en cuanto a lo segundo. La importancia del documento es consecuencia lógica de sus múltiples funciones.⁷⁶

Esta prueba requiere de ciertos requisitos para ser valedera como tal señala el Lic. Miguel Bermudez Cisneros como:

1.- Si el documento aportado como prueba es declarativo o dispositivo, es necesario que se haya elaborado a plenitud de conciencia y no arrancado a través de la fuerza o de la coacción a quien lo suscribe, por que la intervención de alguno de esos factores lógicamente anularía el contenido de dicho documento; por ello, creemos necesario que los documentos que se aporten a un

⁷⁶ CORDOVA ROMERO Francisco Ob. cit. p. 100

juicio laboral guarden la característica de ser producto de un estado de plenas facultades de quien lo elaboró.

2.- Que sea propiedad de quien lo ofrece o, en su caso, lo haya obtenido facilitado legítimamente de quien lo posee.

3.- Este requisito conserva la tradicional distinción de los documentos en públicos y privados, ya que si los aportados en el juicio laboral son instrumentos públicos, requieren que se hayan cumplido con los requisitos y formalidades exigidas por la Ley para su formación, bajo inevitable sanción de nulidad en caso de carezcan de tales requisitos.

4.- Cuando se aporten copias de documentos originales que tienen alguna relación con la controversia. En tales casos para su validez de las copias, se requiere que se haya cumplido con los requisitos establecidos por la ley para su expedición; esto es, la certificación de las mismas.

5.- Otro requisito para que los documentos surtan los efectos probatorios deseados, es que éstos sean llevados y admitidos en el proceso con su debida oportunidad, ya que documentos que reúnan los requisitos señalados en los numerales anteriores, pero que fuesen presentados a destiempo en el orden procesal, harán que no se les tome en cuenta al momento de la resolución, porque simple y sencillamente no están incluidos en el acuerdo que al efecto dictara el tribunal.⁷⁷

En relación a dicha probanza el Lic. Francisco Córdoba Romero dice que el oferente de la prueba documental, desde el momento mismo de su ofrecimiento, debe exhibir el documento en original, copia simple o fotocopia. Y para su perfeccionamiento puede ofrecer la ratificación de firma o huella digital y contenido, la compulsión o cotejo con su original, señalando el lugar donde éste se encuentre. Si el documento proviene de un tercero ajeno a juicio, por Criterio de la Suprema Corte se equipara a una prueba testimonial, y al momento de su ratificación la contraparte podrá formular preguntas en relación con los hechos que contienen el documento.⁷⁸

⁷⁷ Supra. ob.cit. p.p. 108, 109 y 110.

⁷⁸ Supra ob. cit. p 101

3.6.6.4. PERICIAL.

Para ser Perito procesalmente hablando, no es necesario tener conocimiento de Derecho, ni siquiera poseer una cultura general amplia; simplemente se requiere conocimientos especiales técnicos, artísticos o científicos profundos.

De acuerdo con lo expuesto por Devis Echandía, la peritación es una actividad procesal desarrollada por encargo judicial por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante las cuales se suministra al Juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento se escapa a las actitudes del común de la gente.

Existen tres elementos que caracterizan a la prueba pericial; en primer lugar es una actividad procesal por naturaleza; la prueba pericial ocurre dentro del proceso, podemos considerarlas como opinión, incluso como dictámenes pero no pueden constituir jurídicamente prueba pericial; en segundo lugar es necesario que la peritación se desahogue por encargo judicial; pero es requisito esencial para su existencia que el Juez la ordene; por último, la peritación es una actividad de personas que por su experiencia, conocimientos técnicos, artísticos o científicos son calificadas para emitir su dictamen en relación con hechos también especiales que requieren esa capacidad particular.

Por otra parte es menester que la Junta ordene la recepción de la peritación y finalmente las personas que la desahoguen deberán tener conocimientos especializados de carácter técnico, artístico ó científico y deberán dictaminar en relación con hechos especiales que requieran los conocimientos referidos para su debida percepción.

Se considera que la peritación no constituye un medio de prueba sino exclusivamente un medio para ilustrar el conocimiento de la Junta; el dictamen servirá para auxiliar a la Junta ilustrándolo en su conocimiento para entender o valorar el contenido de los asientos referidos; el conocimiento del Perito auxiliará a la Junta para determinar si existe o no la falsificación pero no probará tales hechos. De tal suerte que su dictamen no obliga al Tribunal a

resolver en determinada forma; esto corrobora aun más, la aseveración de que la peritación no es un medio de prueba.

La Junta no tiene obligación de apoyar su resolución ni en el dictamen vertido por el Perito Tercero; lo que es más habrá casos en que ninguno de los tres Peritos coincida en su dictamen; es decir dictaminará los tres en forma distinta y tampoco en este caso la Junta estará obligada a resolver conforme el dictamen del Perito Tercero, podrá apoyarse en cualquiera de los tres dictámenes o podrá no hacerlo en ninguno.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 822 de la Ley en la Materia, ordena que los Peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen y si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados los Peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Así mismo y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 823 de la Ley Laboral, ordena que la prueba pericial deberá ofrecerse exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Se debe observar que de acuerdo con el contenido del artículo 823 de dicho ordenamiento jurídico el cuestionario debe exhibirse en el momento mismo del ofrecimiento de la peritación, y no en el momento de su desahogo como equivocadamente lo interpretaron algunos Tribunales de Trabajo.

Por otra parte y de conformidad a lo establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que la Junta nombrará los Peritos que correspondan al trabajador en el supuesto de que no se encuentre en la posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes. Si el trabajador designa su Perito y éste no compareciera a rendir su dictamen, la Junta designará otro Perito aun cuando el trabajador en el acto de la audiencia presente a otro para que rinda el dictamen.

El artículo 825 en su fracción V ordena que en caso de existir discrepancia en los dictámenes la Junta designará un Perito tercero.

Existen algunas ejecutorias de Tribunales Colegiados que ordenan que si una de las partes no ofreció la prueba pericial, la misma como quiera debe

desahogarse con el Perito que en el momento del desahogo presente esa parte; a esto se le ha dado en llamar la colegiación de la prueba pericial.

3.6.6.5. INSPECCIÓN.

La prueba de inspección es la prueba directa clásica pues es la única en la cual el juzgador infiere directamente una convicción en relación con los hechos controvertidos; la inspección se desahoga por medio de auxiliares de la administración de la justicia y no la percibe directamente la Junta.

La prueba de inspección se regula en la Ley actual en tres preceptos legales del 827 al 829; a la prueba de inspección se le ha denominado inspección ocular; Ramírez Fonseca refiere que es el "acto procesal a cuya virtud del Organo Jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas, en general materia del proceso". ()

La inspección es un medio de prueba que se desahoga por medio de un Actuario para otorgar a la Junta convicción de determinados hechos mediante el examen de personas, lugares o cosas relacionadas con el litigio. Al respecto el artículo 829 de la Ley en la Materia ordena que el Actuario es quien debe desahogar la prueba de inspección.

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo ordena el precepto que quien ofrezca la inspección deberá precisar el objeto de la materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

El requisito de que se formule en sentido afirmativo el ofrecimiento fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar, posee un doble efecto, en primer lugar precisa perfectamente las afirmaciones que pretenden probarse, y mediante la manifestación en forma positiva se logra producir lo que algunos autores han llamado la confesión ficta.

3.6.6.6. PRESUNCIONAL.

La presunción es un acto de conciencia producto de un razonamiento que permite mediante la apreciación de datos controvertidos obtener la convicción de su certeza o falsedad; no requiere de una diligencia especial para su desahogo, tampoco necesita para su desahogo la presencia o actividad de las partes o de terceros simplemente es el producto de la actividad intelectual del juzgador cuando analiza y valoriza las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento. La presunción se genera en la mente del juzgador.

La presuncional la consigna la Ley en cinco artículos del 830 al 834 y su contenido es aportación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Para Díaz de León considera que la Presunción, es algo que pertenece al intelecto como una serie de operaciones que hacen llegar al raciocinio, como el proceso lógico que se vale el Juez para inductiva y deductivamente, arribar a la convicción de que un hecho o varios hechos son ciertos o inciertos el mismo ordenamiento jurídico determina que presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Las presunciones se han clasificado en legales y humanas, siendo las primeras las que la propia Ley establece y las segundas también *homini o factum*, son las que formula el juzgador utilizando como fundamento los hechos debidamente probados en juicio.

Las presunciones legales normalmente corresponden al derecho sustantivo y no al procesal, pues se trata de verdaderas normas legales que el legislador consigna otorgándole a determinado hecho una consecuencia.

La Ley Federal del Trabajo otorga a las presunciones la calidad de medio de prueba, lo que se desprende de la lectura del artículo 776; la doctrina, niega tal carácter a las presunciones.

Las presunciones humanas son las formuladas por el Juzgador utilizando hechos probados en juicio, las presunciones legales son aquellas que admiten prueba en contrario.

Es conveniente consignar que la presunción legal cumple una función en el proceso liberando de la carga de probar a quien se beneficie con ella, pues hace innecesaria la prueba; luego pues, si la presunción dispensa, exime o libera de la carga de la prueba, es evidente que no es medio de probar.

3.6.6.7. INSTRUMENTAL.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo creó un medio de prueba muy singular y consiste éste, en la Instrumental de Actuaciones, que la misma Ley define en su artículo 835, como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio. La propia Ley en dicho artículo otorga el concepto de la instrumental consignando que es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio.

En razón de lo anterior se considera que la instrumental de actuaciones es el conjunto de documentos escritos que se encuentran en un expediente que contenga un conflicto jurisdiccional; si en el expediente, conforme a lo expuesto, se halla una cinta grabada con sonidos con imágenes en movimiento e incluso una fotografía, de acuerdo con una interpretación analítica de los términos, al no ser documento escrito no puede considerarse instrumental, por ello se cree que en todo caso, debió llamarse documental de actuaciones y no instrumental.

Analizando los artículos 835 y 836 de la Ley en la materia, el primero de los cuales define la instrumental como el conjunto de las actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio, y el siguiente el cual ordena que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, por lo tanto es más bien es el conjunto de constancias que conforman el expediente obligándose la Junta a dar cumplimiento del principio de adquisición procesal, conforme el cual las pruebas una vez rendidas en el proceso pertenecen a éste, pudiendo en consecuencia beneficiarse de las mismas el oferente y también su contraparte.

Finalmente se puede señalar que una de las partes podrá ofrecer una prueba cualquiera como documental, testimonial o inspección y el resultado de la misma pudiera resultar adverso a los intereses de la oferente y en consecuencia beneficiar los de la contraparte; en tal supuesto tampoco podríamos afirmar que surgirá de tal evento una instrumental de actuaciones, pues simplemente se trataría de la documental, testimonial o inspección de cuyos resultados en cumplimiento del principio de adquisición procesal se beneficiaría el supuesto contradictor. Se cree que el espíritu del Legislador no

razonó en su totalidad esta posibilidad y ahí surgió su error que le llevó a elevar a la categoría de medio de prueba a la instrumental de actuaciones.

3.7. DESAHOGO DE PRUEBAS.

La etapa de desahogo de pruebas se celebrará dentro de los diez días después de la anterior Audiencia y en el caso de que no pueda practicarse todas en su fecha, la Junta, de acuerdo con su naturaleza podrá extender este período hasta por treinta días, señalando en el mismo acuerdo las fechas en que deban desahogarse.

El objetivo de esta Audiencia es tratar de desahogar en un solo acto todas las pruebas admitidas, lo cual en la práctica generalmente no se logra, aunque la Junta debe tomar todas las providencias necesarias a ese fin. Cuando alguna prueba no esté preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, pudiendo la Junta hacer uso de los medios de apremio que estime más convenientes para que las pruebas se desahoguen oportunamente.

En el supuesto de que la Junta cierre la instrucción existiendo pruebas pendientes de desahogar se incurre en una violación procesal, la que puede ser convalidada si al darse vista del cierre de la instrucción la parte oferente de las pruebas pendientes de desahogarse no insiste en la práctica de las mismas y además formula alegatos.

3.8. ALEGATOS.

Una vez concluidas y desahogadas todas las pruebas admitidas se pasará a los ALEGATOS, que consisten en el informe que rinden a la Junta las partes, el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Una vez formulados los Alegatos por las partes, el Auxiliar de Oficio, certificará en autos que no existen pruebas que practicar, así como que las partes renunciaron a los Alegatos o que formularon los mismos, declarando cerrada la instrucción se considera conveniente siempre formular alegatos.⁸⁴

⁸⁴ BORRELL NAVARRO Miguel ob. cit. p.p 614 y 615.

3.9. EL LAUDO.

El Laudo es la resolución *ipso iure* pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 775, reproducción de la anterior de 1931, consagra un principio inconvencible que constituye la base esencial de la decisión.

"Los laudos se dictarán a verdad sabida".

Este principio significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que substituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social, alma mater del laudo.

Al respecto Hevia Bolaños explica:

"Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallada, y probada en el proceso, conforme una ley de Recopilación. Y patrocinada y corroborada por las leyes y derechos según Baldo, Alexandro y Gramático. La buena fe guardada se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el dulzor de la misericordia, por que la buena fe es equidad, y la equidad es temperamento del rigor; y así, ella no es del todo contraria a él, sino su modificación con templanza del rigor, y sutilezas del derecho, el cual rigor y sutilezas del derecho, no se ha de guardar en el Consulado, sino esta buena fe, o equidad temperativa de él, según Maranta y Ruginelo. Y esta equidad siempre debe tener el juez delante de los ojos, según lo dice un texto, por ser la perfecta razón de las leyes restringen, interpretan y enmiendan consistiendo sólo en la verdadera razón que las leyes restringen, interpretan y enmiendan consintiendo sólo en la verdadera razón: donde la cual se usare, la justicia se honra, como consta de Cicerón y un texto".

Así se encuentra, a la luz de la ciencia social, la verdad que todos saben o conocen sin prueba concreta de la misma. Esta teoría del derecho proletario laboral constituye el sustrato del laudo.

La naturaleza jurídica de los laudos no se determina en la ley de modo expreso; pero la jurisprudencia federal ya se ha ocupado de la misma en diversas ejecutorias.

CAPITULO IV.

ANÁLISIS A LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En este capítulo analizaremos lo que realmente le da nombre a este trabajo de investigación las causas de excepción en la estabilidad en el empleo. Citaremos, criticaremos y estudiaremos los preceptos legales en que se apoya, asimismo transcribiremos algunos criterios jurisprudenciales al respecto y daremos fin a este trabajo con las conclusiones derivadas de nuestro análisis e investigación.

4.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En las relaciones contractuales de trabajo encontramos como sujetos de esta al Patrón y al Trabajador.

En el capítulo primero de nuestro trabajo de investigación estudiamos los conceptos de cada uno de estos sujetos; a continuación transcribiremos una de las definiciones al respecto para su mejor entendimiento:

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, en su primera parte señala que trabajador es la persona física o moral que presta a otra un trabajo personal subordinado.

Y para el Autor Alfredo Sánchez Alvarado, sostiene que patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada. Al patrón se le identifica como aquél que se beneficia con el servicio, es decir, el sujeto que directa o indirectamente obtiene una ventaja de los servicios que presta al que trabaja en forma subordinada.⁸⁶

Los sujetos de la relación laboral son los que de alguna manera crean conflictos derivados de ese vínculo contractual y que a su vez dan origen a los juicios laborales.

⁸⁶ Supra. Ob. cit p. 299

4.2. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

A nuestro saber y entender la duración de las relaciones de trabajo por regla general son por tiempo indefinido, creemos que dicha contemplación en nuestra legislación, se deriva del principio fundamental consistente en la permanencia de los trabajadores en su empleo consagrado en nuestra Constitución Federal; y excepcionalmente por tiempo fijo y obra determinada, estas dos últimas formas de duración de las relaciones de trabajo al momento de su contratación deben cumplir con requisitos indispensables para que las Autoridades de Trabajo consideren que se trata verdaderamente de una contratación de naturaleza distinta a la indefinida.

Al respecto el Dr. Nestor de Buen Lozano realiza un estudio profundo de lo que el llama las vicisitudes de la relación laboral y señala:

a).- Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b).- Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinado y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas.

c).- La subsistencia de las causas que le dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumpla con los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d).- Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada, de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e).- Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la Ley.

Como ya se dijo en principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se señala que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su empleo. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo y dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo u obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.⁸⁷

Al respecto la Ley Laboral en su Capítulo señala:

"Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

En el derecho mexicano del trabajo se adopta el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo. Los contratos por tiempo fijo o por obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente.

Aunque un contrato se señale de duración, si no se indica cuál es el motivo por el que se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual al prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al término incluida en el contrato.

⁸⁷ Supra. ob. cit. p.p. 546 y 547.

"Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Para que sea válido el contrato por obra determinada es necesario que exista dicha obra determinada y que se especifique con toda claridad en el contrato individual de trabajo. Para dar por terminado válidamente un contrato de esa naturaleza, en adición a los requisitos señalados, es indispensable que se haya agotado o terminado la obra y que tal circunstancia pueda ser probada por el patrón. En el caso de un despido injustificado, si se acreditan los requisitos que se acaban de mencionar, el patrón no puede ser condenado al pago de los salarios caídos más allá de los que hubiera cobrado el trabajador de haber permanecido hasta la terminación de la obra.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por la Ley."

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Concluye el Dr. Nestor de Buen: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de substituir hasta su terminación natural".⁸⁸

⁸⁸ ibidem

4.3. CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La terminación conjuntamente con el despido y el retiro son las tres figuras jurídicas que, conforme a nuestra legislación vigente, originan la disolución de la relación de trabajo.

El vocablo terminación si lo aplicamos gramaticalmente implicaría la conclusión de algo, por cualquier causa, de la relación de trabajo; pero nuestra legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido: lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo sólo por aquellas causas distintas del despido y del retiro. En consecuencia, debemos tener presente que cuando utilicemos el vocablo de terminación lo haremos en su sentido técnico - jurídico - laboral restringido - excluyente del despido y del retiro- y no en su amplitud gramatical.

El autor Francisco Cordova Romero clasifica algunas de las causas de terminación de la relación de trabajo de la siguiente manera:

- | | |
|---|---|
| Causas que originan la terminación de una relación de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Mutuo Consentimiento. - Separación Voluntaria. - Eximirse de reinstalar. - Muerte del trabajador. - Reconocimiento de la temporalidad. - Incapacidad del trabajador. - Cláusula de exclusión por separación. - No acatar la resolución de inexistencia de una huelga. - Negativa del trabajador a aceptar el laudo. |
|---|---|

Ahora bien respecto de las causas que producen la terminación de una sola relación de trabajo, el Autor arriba citado las clasifica en dos grupos: por voluntad de las partes y por causas ajenas a la voluntad de las partes:

- | | |
|------------------------|--|
| Voluntad de las partes | <ul style="list-style-type: none"> - Mutuo Consentimiento. - Separación Voluntaria. - Eximirse de reinstalar. |
|------------------------|--|

- Reconocimiento de la temporalidad.
 - No acatar la resolución de inexistencia de una huelga.
 - Negativa del trabajador a aceptar el laudo.
 - Muerte del trabajador.
 - Incapacidad del trabajador.
 - Cláusula de exclusión por separación.⁸⁹
- Causas ajenas a la voluntad de las partes.

Nuestra Legislación Laboral establece al respecto:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

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

Como vemos en la fracción primera del artículo anteriormente invocado el trabajador y el patrón son soberanos para disolver la relación de trabajo que los liga mediante el acuerdo de sus voluntades. Esta convención de terminación tiene fuerza de Ley entre las partes y debe ser respetada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A esta forma de terminación de la relación de trabajo normalmente se le denomina renuncia al trabajo, frecuentemente se ha demandado su nulidad por pretenderse que implica renuncia a derechos. La Suprema Corte de Justicia, sostiene lo siguiente: " los trabajadores pueden válidamente renunciar al

⁸⁹ Supra. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Méx. ___ p. 337

trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos, en los términos de los artículos 123 fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 5 de la Ley Federal del Trabajo, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral.

Frente a una terminación de común acuerdo de la relación de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben respetarla y someterse a ella, salvo que exista un motivo de nulidad por vicios en el consentimiento.⁹⁰

La terminación del contrato da derecho al trabajador a cobrar lo que el patrón le debe, como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días trabajados, tiempo extra, y en general, cualquier, otra cantidad adeudada. Sin embargo en este caso los trabajadores no tienen derecho a ninguna indemnización, salvo el caso de la fracción IV, por incapacidad física o mental del trabajador no derivada de riesgos de trabajo, en que de acuerdo con el artículo 54, tienen derecho al pago de un mes por concepto de indemnización y cobrar la prima de antigüedad como consigna el artículo 162.

Es importante resaltar en este sentido, que el hecho de que un trabajador de por terminada la relación laboral con su patrón en los términos de la fracción I del artículo 53, implica que este último no se vea obligado a pagar al empleado cantidad alguna por concepto de prima de antigüedad, sino tiene laborando para él por lo menos quince años; consideramos que esta disposición legal se encuentra vinculada directamente a la conservación del empleo como derecho de los trabajadores, ya que resulta claro que nuestra legislación laboral en esencia pretende la continuidad y preservación del trabajo, por lo tanto creemos que de alguna manera advierte a los trabajadores que para el caso de que voluntariamente den por terminado el vínculo contractual laboral, recibirán el pago de su antigüedad generada siempre y cuando hayan conservado su trabajo quince años.

El Autor Mozart Victor Russomano nos menciona las causas de terminación de la relación laboral en base a la legislación brasileña la cual no ofrece grandes novedades en la enumeración de las formas por las cuales se

⁹⁰ Supra cit. cit. p.p. 379, 380 y 381.

extingue el contrato individual de trabajo. Por el contrario, presenta aspectos originales en cuanto a las consecuencias atribuidas a determinadas modalidades o causas de extinción contractual:

- 1.- Por mutuo consentimiento, satisfechas las exigencias en cuanto a la seguridad de la libre manifestación de la voluntad del trabajador;
- 2.- Por muerte del trabajador, toda vez que la relación de trabajo tiene carácter *intuitu personae*.
- 3.- Por muerte del empleador, si estaba constituido en empresa individual por el mismo motivo anterior; hipótesis en la que el trabajador podrá elegir entre: a) continuar la prestación de servicios bajo las órdenes del nuevo empresario, o b) rescindir el contrato, con causa justa, pero sin derecho a indemnización.
- 4.- Por jubilación del trabajador,
- 5.- Por un acto de rescisión unilateral por parte del trabajador o del empleador, con o sin causa justa.
- 6.- Por sentencia del Poder Judicial, emitida en la investigación seguida contra el trabajador de planta que cometió falta grave o en la controversia sobre la estabilidad, cuando a criterio exclusivo y soberano del Juzgador es inconveniente la reinstalación del trabajador.
- 7.- Por motivo de fuerza mayor, dentro del concepto estricto de la Ley laboral, en la cual se equipara el *factum principios*.

En lo concerniente a la estabilidad del trabajador en el empleo o en una empresa, las cuatro últimas formas de extinción del contrato de trabajo son las que directamente se vinculan al tema, ofreciéndonos mejores aspectos para su examen sistemático y panorámico, y, por este motivo hasta cierto punto, descriptivo y superficial.⁹¹

Por último podemos resaltar que la disolución de la relación de trabajo por terminación trae como consecuencia fundamental la extinción de los

⁹¹ Supra. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa Editado por la UNAM, Mex. 1980, p 11.

derechos y deberes integrantes del vínculo laboral, así pues la terminación produce, por otra parte, efectos constitutivos: es fuente de nuevos derechos y deberes.

4.4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Trueba Urbina nos comenta que al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos consiguieron el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.

Esta conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera.

Fuera de los casos en que por disposición de la ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto.⁹²

Por otra parte el Dr. Mario de la Cueva menciona 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, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, que la estabilidad en el empleo es un principio creador de un

⁹² Supra. ob. cit. p.p. 297 a 300.

derecho para el trabajador y nunca un deber para él, ya que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra es un deber del patrón, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas, por la naturaleza de las causas.⁹³

El Lic. Mozart Victor Russomano afirma que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades; en ese sentido y en términos generales cita: "la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo".⁹⁴

Es claro que nuestro tema de tesis va encaminado propiamente a las excepciones a la estabilidad en el empleo que nos señala la Ley Laboral en su artículo 49, por lo tanto consideramos que acertadamente el legislador otorga al patrón el beneficio de negarse a reinstalar a un trabajador en los casos que se encuadren dentro de los supuestos que cita el artículo antes invocado, ya de no existir esta excepción a la regla general, serían muchas de las convivencias laborales entre patrón y trabajador prácticamente insoportables, por lo tanto es benéfico para el patrón que de alguna manera pueda decidir si reinstala o no a un trabajador.

4.5. DESPIDO INJUSTIFICADO.

La disolución de la relación de trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral.

Los actos que pueden originar la disolución de la relación de trabajo son: el despido, el retiro y la terminación.

La disolución de la relación de trabajo trae como consecuencia la extinción de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral. Se extinguen el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada limitada, a

⁹³ Supra. Ob. cit. p.p. 217 y 218.

⁹⁴ Supra. ob. cit. p. 11

recibir sus salarios entre otros. La ruptura de la relación de trabajo produce, por otra parte, efectos constitutivos.

La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones y que, por hacer insostenible la continuación de la relación de trabajo, se sancionan con el despido.

En las catorce primeras fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se describe un catálogo de causas de despido y, en la fracción XV del artículo 47, se abre ese catálogo al disponer que son causas de despido además de las consignadas en las primeras catorce fracciones de ese mismo artículo, "las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Las causas del derecho de despido, teniendo presentes las anteriores disposiciones legales, tiene los rasgos característicos siguientes:

a).- Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación del trabajo.

b).- Conforme a lo descrito en el artículo 47 fracción V, el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave.

c).- Las conductas de los trabajadores configuradas como causales de despido implican incumplimientos graves de los deberes constitutivos de la relación de trabajo examinados.⁹⁵

4.6. ACCIONES A EJERCITAR POR EL TRABAJADOR CUANDO ES DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE DE SU TRABAJO.

El trabajador puede demandar el pago de la indemnización o la reinstalación. Si demanda el pago de la indemnización, lo que equivale a la conformidad con el despido, pero no a que éste haya sido justo, al obtener laudo favorable el trabajador tendrá derecho a que se le pague por indemnización el importe de tres meses de salario más los salarios caídos que son los que corren desde el momento del despido hasta el día en que el

⁹⁵ VICTOR RUSSOMANO Mozart. Ob. cit. p. 12

trabajador reciba la indemnización. Si el trabajador demanda el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, si el laudo le es favorable condenará al patrón a darle al trabajador su trabajo y a pagarle los salarios desde la fecha del despido hasta la fecha de la reinstalación, con los incrementos que haya sufrido en el puesto de que se trate. Se recomienda celebrar contrato por tiempo determinado con el trabajador que sustituye a otro que haya sido despedido; si el trabajador despedido demanda el pago de indemnización, el sustituto, adquiere la planta de inmediato, pero si demanda la reinstalación, si el trabajador pierde el juicio, el sustituto causaría planta en ese momento, pero si lo gana, termina el contrato temporal del sustituto en el momento mismo de la reinstalación.⁹⁶

Mario de la Cueva plantea una sugestiva tesis en el sentido de que el trabajador no está obligado a optar por la reinstalación o por la indemnización al formular su demanda, porque considera que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el Contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, si se determina que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice.

En consecuencia, estima que la elección entre los dos derechos que le otorga la Constitución y la Ley, "puede hacerse en el acto en que se solicita la ejecución del laudo".

Sin embargo, la tesis de Mario de la Cueva ofrece la visión certera de que esa rigidez procesal no se aviene con la justicia laboral; pues el ejemplo que señala es muy frecuente, y pone de manifiesto lo absurdo de que un trabajador que ha sido despedido injustificadamente y reclame la reinstalación porque quiere conservar su empleo. Si en el transcurso del juicio obtiene un nuevo trabajo, se ve obligado a prescindir de éste para obtener el cumplimiento, en ocasiones dudoso, del laudo que le ha sido favorable. Lo procedente sería establecer un procedimiento legal para que, al comprobarse en el juicio el despido injustificado, sean reparados los derechos del trabajador actualizados

⁹⁶ RAMIREZ FONSECA Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Ed. Pac. México 1996, Novena Edición. p.p. 27 y 28.

de conformidad con la situación en que se encuentre al solicitarse la ejecución del laudo.⁹⁷

4.6.1. REINSTALACIÓN.

Cuando un trabajador es despedido, puede demandar ante la Junta el que se le reinstale en el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando antes del despido del que fue objeto, en los términos de lo señalado por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

La reinstalación como acción, consideramos que se deriva del principio constitucional de la estabilidad de los trabajadores en el empleo, a fin de otorgarle a la clase obrera el beneficio de la permanencia y aseguramiento de su trabajado y por ende la percepción ininterrumpida de sus salarios como pago de sus servicios al patrón.

Podemos decir que como regla general todos los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo por disposición constitucional, por lo tanto si son despedidos a exigir o demandarle a su patrón la reinstalación a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando antes de ser despedido; pero como toda regla general, tiene una excepción, la cual se encuentra contemplada en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y detallada expresamente en el artículo 49 de la Ley Laboral, el cual analizaremos detalladamente en otros de los puntos de este trabajo de investigación; pero destacaremos el hecho de que no siempre el patrón tiene la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, ya que si el trabajador que demanda al patrón la reinstalación y se encuentra dentro de los supuestos del artículo de la Ley Laboral antes invocado, el patrón puede negarse a cumplir con el contrato de trabajo, obviamente acreditándole a la Autoridad que efectivamente el actor se encuadra dentro de lo dispuesto por el artículo 49 y exhiba el importe de las indemnizaciones que se derivan de su negativa a reinstalarlo y que la propia Ley Laboral dispone en su artículo 50.

⁹⁷ Supra Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Esfinge, México, 1998, 15 a. Edición, p.p 133 y 134.

Exactamente este trabajo se crea en la necesidad de analizar las causas de excepción a la estabilidad en el empleo y proponer una rápida impartición de la justicia laboral en esos casos.

Por último transcribiremos la Ejecutoria que nos define la reinstalación:

"Despido. Definición de reinstalación. Reinstalar equivale a poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, lo cual implica que el obrero para ser reinstalado, vuelva a desempeñar labores de la misma naturaleza que las desarrollaba antes del despido, o sea, las inherentes al cargo que tenía. En consecuencia, si se comprueba que la reinstalación del obrero fue momentánea porque la empresa, minutos después de la diligencia relativa, encomendó a aquél una labor que no estaba comprendida entre las que desempeñaba, la empresa se negó al cumplimiento del laudo que la condenó a la reinstalación y, por lo tanto, está sujeta a la responsabilidad del conflicto (Rev. 3139/43/1, Fábrica de Loza "Onis" 9 de Agosto de 19459".

4.6.2. INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integra con el importe de tres meses de salarios, según lo dispone la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional. En el artículo 45 de la Ley se determina que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión.⁹⁸

En relación a nuestro análisis de estudio podemos señalar que cuando el trabajador es despedido de manera injustificada y decide ejercitar como acción principal en un juicio la de indemnización constitucional, en los términos del artículo 48 de la Ley Laboral, y accesoriamente el pago de los salarios caídos y prima de antigüedad, no es procedente que el patrón se niegue a someterse al arbitraje de la Junta en términos del artículo 947 de la Ley

⁹⁸ DE BUEN LOZANO NESTOR. ob. cit. p. 114.

citada, en virtud de que para esos casos será suficiente que el patrón se allane a las pretensiones del actor, es decir que comparezca ante la Autoridad correspondiente y reconozca la procedencia de la acción ejercitada por el trabajador y por ende procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas; resulta por lo tanto que el patrón al allanarse a las pretensiones del trabajador en el momento de su comparecencia, puede o no exhibir la cantidad que Ampare el pago de todas y cada una de las prestaciones que demandó el actor en su escrito de demanda, esto sería conveniente a fin de que dejarán de correr los salarios caídos hasta esa fecha, de lo contrario seguirían generándose día a día, hasta la total cumplimentación del laudo que dictará la Junta.

Por todo lo anterior debemos precisar que la acción de indemnización constitucional y reinstalación, tiene grandes diferencias, produciendo por tanto consecuencias jurídicas diversas; ya que en esencia la primera de ellas pretende obtener un pago indemnizatorio derivado del despido injustificado y la segunda la permanencia y continuidad en el empleo del trabajador despedido; de lo cual resulta que sólo en el último de los casos el patrón puede manifestarle a la Junta su negativa a reinstalar a un trabajador y es obvio que esta última acción es la que nos da materia de estudio en la presente investigación.

4.7. ALLANAMIENTO.

El Allanamiento es el acto procesal mediante el cual el patrón reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra por el trabajador.

Así pues menciona el Lic. Eduardo Pallares es un acto de disposición de los derechos litigiosos materia del juicio, por lo que únicamente pueden realizarlo con eficacia jurídica quienes están facultados para poder disponer de ellos. Implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda, pero es algo más que una confesión por que ésta sólo concierne a los hechos y aquella abarca los fundamentos de derecho invocados por el demandante.

El allanamiento está regido por los siguientes principios: a) Es un acto procesal que normalmente se lleva a cabo al contestar la demanda porque debido a su propia naturaleza, consiste en que el demandado, reconozca en

dicho acto la procedencia de la acción intentada. Sin embargo, hay actos extraprocesales que debidamente puestos en conocimiento del juez que conoce del juicio, pueden producir los mismos efectos que el allanamiento; b) Por ser acto de disposición de los derechos objeto del litigio, no es válido el que hagan los representantes legales o convencionales del demandado, sino están autorizados para ello, por sus representados o por el juez, según los casos; c) Tampoco es válido el allanamiento que se refiere a derechos irrenunciables, de los cuales no pueda disponer el demandado por la naturaleza intrínseca de los mismos; d) El allanamiento nunca es tácito, por su propia índole ha de ser expreso y esto lo distingue de la confesión tácita que se produce cuando el demandado no contesta la demanda; e) Tampoco puede estar sujeto a un plazo o a una condición; f) Puede ser parcial, en el sentido que es eficaz aunque no comprenda todos los puntos de la demanda, pero el allanamiento típico la abarca en toda su extensión; g) El allanamiento hecho por un litisconsorte plantea el problema de saber si produce efectos contra los demás o si sólo a él perjudica; y h) Otro de los problemas del allanamiento, consiste en determinar los efectos procesales que produce.⁹⁹

En materia laboral podemos decir que cuando un patrón se allana a la demanda del trabajador, reconoce obviamente la procedencia de la acción intentada por éste; por lo que en estricto derecho no existiría controversia en el juicio y la Junta procedería a dictar laudo. Ahora bien, es importante destacar que para los efectos del allanamiento, es necesario que primeramente sea expresado ante la Autoridad Laboral por el propio patrón de manera personal o por conducto de su apoderado legal, siempre y cuando acredite tal carácter en los términos que señala el artículo 692 de la Ley de la Materia; en base a nuestros conocimientos y experiencia en la rama podemos comentar que en la práctica no es usual que un patrón se allane a la demanda del empleado, ya que la costumbre es que el patrón en la audiencia de Ley, negocie con el trabajador sus pretensiones económicas y al llegar a un acuerdo, celebre convenio con este, el cual de ser aprobado por la Junta se elevará a la categoría de laudo ejecutoriado y sea como sea, resultará económicamente más benéfico para el patrón que allanarse a la demanda del actor.

En los casos en que el trabajador ejercita como acción principal la reinstalación a su empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía

⁹⁹ Supra. ob. cit. pp. 79 y 80.

desempeñando y el patrón al momento de dar contestación a la demanda, niega el despido que alega y ofrece reinstalarlo a su trabajo, no implica el allanamiento del patrón a la acción ejercitada, como podemos observar en la Jurisprudencia en contradicción de Tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación la cual establece:

"Ofrecimiento del trabajo. Es de naturaleza diferente al allanamiento. Se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derechos invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación".

Contradicción de Tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Tesis de Jurisprudencia 11/92. Cuarta Sala.

4.8. ANÁLISIS A LA LEY LABORAL RESPECTO DE LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo nos señala los casos en que el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador en su empleo, es decir nos da a conocer las causas de excepción a la estabilidad en el empleo, que es precisamente es lo que le da nombre a este trabajo de investigación.

El Maestro Ramírez Fonseca nos comenta el artículo 49 y nos dice que la Justicia social, se basa en que el trabajador puede vivir con dignidad, significa, entre otras cosas, que éste tenga la certeza de que va a ser respetado su Contrato Individual de Trabajo. La estabilidad en el trabajadores pues, uno de los medios de los que la Ley se vale para que los trabajadores sientan tranquilidad económica y emocional. Como se ve en este artículo autoriza al

patrón a quebrantar de manera violenta el derecho a la estabilidad, el derecho al trabajo, pero a condición de que indemnice en estos casos en los términos del artículo 50, o sea: si el Contrato es temporal con duración menor de un año con tres meses de salario y el salario equivalente a la mitad del tiempo de servicios prestados; ejemplo: un trabajador temporal que ha trabajado cuatro meses tiene derecho a tres meses de salario, más dos meses que es la mitad de cuatro. Si el contrato temporal ha tenido una duración de más de un año, el trabajador tendrá derecho al pago de tres meses, más seis meses por el primer año de trabajo, más veinte días por año a partir del segundo año. Es de advertir, sin embargo, que para que el patrón pueda despedir aunque el trabajador quiera su trabajo, es necesario que pruebe estar con los casos de excepción que éste artículo menciona. Si el contrato es por tiempo indefinido, el trabajador tendrá derecho a tres meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados a partir del primer año. Sin embargo, el patrón tendrá que probar que está en alguno de los casos de excepción a que este artículo se refiere. Así, por ejemplo, si el patrón afirma que se trata de un trabajador de confianza, tendrá que probarlo.¹⁰⁰

También podemos observar de la simple lectura del artículo 49 que el legislador pretendió de alguna manera no hacer imposible la convivencia laboral, ya que sino existiera excepción a la regla general, los patrones se verían obligados a reinstalar por ejemplo a una persona del servicio doméstico que probablemente la separó de su trabajo por un hurto o mal trato a su propia familia y sería realmente insoportable tener que convivir de nuevo con esa persona que por la propia naturaleza de su trabajo tendría que estar en contacto directo con el patrón y su familia, o bien, un empleado de confianza que de alguna manera fue despedido por que su patrón dejó de tener precisamente confianza en él y si la Ley obligara al patrón a reinstalarlo crearía un ambiente laboral de desconfianza, inseguridad y enojo, primeramente por que el patrón ya no encomendaría cierto tipo de trabajo a ese empleado y por que el trabajador se sentiría incomodo y desplazado por esa situación; por lo tanto es más sano que el patrón se niegue a reinstalar a los trabajadores que se encuentran dentro de los supuestos del 49 y le paguen la indemnización correspondiente.

¹⁰⁰ Supra. ob. cit. p.p. 28 y 29.

Ahora bien lo que nosotros pretendemos de alguna manera y proponemos en la presente investigación es que en los casos en que el patrón se niegue a reinstalar al actor, por que este último se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49, que dicha negativa una vez expuesta a la Junta, se pueda substanciar mediante un Incidente "innominado", es decir, una vez planteada la negativa por el patrón y exhibidas las indemnizaciones correspondientes, proponemos lo siguiente:

- Que la Junta de Conciliación y Arbitraje de vista a la parte actora con la negativa del patrón a reinstalarlo, a fin de que manifieste lo que a su derecho convenga.
- Que una vez que haga uso de la voz el trabajador, la Junta suspenda la audiencia en su estado y señale nuevo día y hora citando a las partes a una audiencia Incidental, donde las partes aleguen y ofrezcan pruebas en el Incidente.
- Que una vez desahogadas las pruebas, la Junta dicte resolución en el que valorando dichas probanzas, determine si es procedente o no la negativa de reinstalar al trabajador formulada por el patrón, es decir, que valore si se acredita alguno de los supuestos del artículo 49, además si el monto de la cantidad es correcto y se encuentra calculado conforme lo marca la Ley Laboral.
- Que en la resolución Incidental que dicte la Junta en el que declare procedente la negativa del patrón decrete la terminación de la relación de trabajo entre las partes y condene al patrón al pago de las indemnizaciones por conceptos de tres meses de salario, veinte días por año, prima de antigüedad y salarios caídos desde la fecha del despido hasta la fecha en que hayan sido exhibidas las indemnizaciones antes mencionadas.
- Que cuando sea cumplimentada la resolución y aun quedan prestaciones pendientes por resolver, como aguinaldo, vacaciones, horas extras, prima vacacional, etc; se continúe con el procedimiento ordinario laboral.

Esta propuesta se realiza con el fin de que sea más ágil y rápida la impartición de la Justicia Laboral, ya que al substanciar la negativa del patrón a reinstalar a un trabajador mediante un Incidente, primeramente el trabajador obtendría el pago de las indemnizaciones a que se refiere la Ley y que el Patrón esta obligado a pagarle en estos

casos y el Patrón puede disfrutar de los beneficios que le otorga el artículo 49 de la Ley Laboral, además de que tendría un pasivo contingente menos; obteniendo ambas partes la Justicia rápida y expedita.

4.8.1. ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA.

Las causas de excepción a la estabilidad en el empleo de los trabajadores como ya dijimos anteriormente se encuentran consagradas en nuestra Carta Magna.

A continuación transcribiremos la fracción XXII del Artículo 123 Apartado "A" para mejor ejemplificación y comprensión del tema.

"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. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, cuando se retire del servicio por falta de probidad por 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 o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Derivada de esta base Constitucional se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, las causas de excepción en la estabilidad en el empleo, ordenamiento que nos sirve de base para este trabajo de investigación y al que nos hemos referido en innumerables ocasiones.

4.8.2. Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 947 de la Ley Laboral nos indica las consecuencias jurídicas que se crean cuando un patrón se niega a someter sus diferencias al

Arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo pronunciado por esta; creemos indispensable la cita textual del artículo el cual dice a la letra lo siguiente:

"Artículo 947.- Si el patrón se negara 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 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 al 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, XXII, Apartado "A" de la Constitución".

La Jurisprudencia sustentada al respecto nos indica lo siguiente:

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

El Lic. Climent Beltrán comenta al respecto: "Se conduce a considerar que la improcedencia del incidente de inejecución del laudo, tiende a impedir, entre otros supuestos, la práctica de que durante la tramitación del juicio se cancele la plaza que ocupaba el actor para dejar sin materia la reinstalación.

Sin embargo, la denominada insumisión al arbitraje, que más apropiadamente debe considerarse como excepción a la obligación de reinstalar, opera en los términos de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, y los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo. Inclusive, una vez dictado el laudo puede el patrón negarse a aceptarlo, en los términos del artículo 947 de la Ley Laboral, siempre de que se trate de los casos de excepción previstos en el artículo 49 de dicho ordenamiento, y en ese caso la Junta dará por terminada la relación de trabajo, condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, y procederá a fijar la responsabilidad del conflicto, con arreglo a lo dispuesto en las fracciones III y IV del citado artículo 947, en relación con el artículo 843 del propio ordenamiento.

Además debe entenderse que la insumisión del patrón no implica el allanamiento a las acciones ejercitadas, sino la obligación de dar cumplimiento a la resolución de la Junta".¹⁰¹

4.8.3. ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona los supuestos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 50, a continuación lo transcribimos para su mejor entendimiento:

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

I.- Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

¹⁰¹ Supra ob cit p p. 627, 628 y 629

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo:

III.- En los casos de trabajadores de confianza:

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia a sustentado al respecto la siguiente tesis:

Juntas de Conciliación y Arbitraje, no incurre en la revocación de sus propias determinaciones, si condenó al patrón a reinstalar y en el incidente de ejecución resolvió eximirlo de esa obligación con fundamento en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo ... La Junta no revoca, con ese proceder sus propias determinaciones, por el contrario, cumple con lo dispuesto por la Ley en la materia, ya que el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente, cuando éste cuenta con menos de un año de antigüedad.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Precedentes: Amparo en revisión 1026/90. Armando Vázquez Nava. 9 de enero de 1991. Mayoría de votos: Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Desidente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Semanario Judicial de la Federación, mayo 1991, p. 225.

4.8.4. ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ahora pasamos a invocar y transcribir el artículo 50 de la Ley Laboral a fin de podamos observar que indemnizaciones debe pagar el patrón que se niega a reinstalar al trabajador.

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

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

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

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

Con lo anterior queda claro que si un patrón se niega a reinstalar al trabajador y se acoge a los beneficios del artículo 49 deberá pagar invariablemente las indemnizaciones que detalla el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

4.9. JURISPRUDENCIAS EMITIDAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RESPECTO DE LA NEGATIVA DEL PATRÓN A REINSTALAR A UN TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS SUPUESTO DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY LABORAL.

Podemos señalar que existen muy pocos criterios Jurisprudenciales sustentados al respecto, ya que no es común en nuestra práctica laboral que un patrón manifieste a la Junta su negativa a reinstalar a un trabajador, ya que como mencionamos con anterioridad, en algunas ocasiones puede salirle al patrón mas barato económicamente negociar con el trabajador y celebrar un

convenio ante dicha Autoridad; por lo tanto no tenemos muchas Tesis en ese sentido, por lo anterior a continuación citamos las existentes:

"Juntas de Conciliación y Arbitraje, no incurre en la revocación de sus propias determinaciones, si condenó al patrón a reinstalar y en el incidente de ejecución resolvió eximirlo de esa obligación con fundamento en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo ... La Junta no revoca, con ese proceder sus propias determinaciones, por el contrario, cumple con lo dispuesto por la Ley en la materia, ya que el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente, cuando éste cuenta con menos de un año de antigüedad.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Precedentes: Amparo en revisión 1026/90. Armando Vázquez Nava. 9 de enero de 1991. Mayoría de votos: Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Desidente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Semanario Judicial de la Federación, mayo 1991, p. 225.

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

4.10. Casos prácticos en donde el Patrón ha expuesto a la Junta su negativa de reinstalar al trabajador y Ejecutorias emitidas por los Tribunales Colegiados al respecto.

Es verdaderamente difícil encontrar en la práctica laboral juicios en los que el patrón se haya negado a reinstalar al trabajador, ya que probablemente puede salirle más barato negociar con el trabajador y convenir con él una cantidad menor de la que podría resultar si se negare a reinstalarlo; pero existen casos en que los trabajadores alteran desmesuradamente sus condiciones reales de trabajo y exigen cantidades enormes por diversos conceptos, manifestando falsamente un salario superior al que verdaderamente ganaba al servicio del patrón, de manera que resulta imposible una negociación con él y por tanto si dicho empleado se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley de la Materia, el patrón puede negarse a reinstalarlo y exhibir las indemnizaciones a que se refiere tanto el artículo 947 como el 50 de la Ley Laboral, obviamente acreditándole a la Junta las verdaderas condiciones de trabajo del actor como son categoría, salario y horario; afortunadamente tenemos conocimiento de un juicio en que el patrón se acogió a la facultad que le otorga la Ley y se negó a reinstalar al trabajador, exhibiendo las indemnizaciones correspondientes y acreditando ante la Autoridad las condiciones generales de trabajo de este, *dicho expediente se encuentra radicado ante la Junta Especial Número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, bajo el número 463/99, promovido por el Sr. Juan Ray Cerdeño Vs. Twentieth Century Fox Home Entertainment México, S.A. de C.V. y otros*; a modo de ejemplificación anexamos al presente trabajo de investigación la comparecencia del patrón ante la Junta cuando expuso su negativa a reinstalar al actor, el acuerdo y la ejecutoria que en su oportunidad el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo dictó al respecto.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Derecho Laboral es una rama relativamente reciente, y que junto con el Derecho Agrario constituye lo que se conoce como Derecho Social. Existen numerosos criterios acerca de la definición más apropiada de esta rama, sin embargo, todas las opiniones y criterios doctrinales concluyen que se trata de un conjunto de normas de carácter jurídico destinadas a reglamentar las relaciones obrero - patronales, en todas las ramas, siendo tal materia proteccionista de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- En toda relación contractual de trabajo deben presentarse los siguientes elementos: Trabajador, patrón, trabajo, horario y salario, los cuales han quedado asentados en el Capítulo Primero de este trabajo de investigación.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo en México está garantizado por la propia Constitución Política que en su artículo 5, eleva al rango primero de garantía individual y posteriormente en su numeral 123, como una garantía social, el derecho al trabajo. El citado numeral 123, que es considerado como la estructura fundamental del Derecho del Trabajo, en su fracción XXII, consagra el derecho que tienen los trabajadores a la estabilidad en el empleo.

CUARTA.- La Estabilidad en el empleo es un Derecho Constitucional de los trabajadores, a fin garantizarles la permanencia en el trabajo y evitar la extinción del contrato de trabajo, salvo que den motivo de despido.

QUINTA.- Los trabajadores que sean injustificadamente despedidos de su empleo, podrán demandarle al patrón la reinstalación en su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando ó el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional, como acciones principales y accesoriamente el pago de los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido y hasta que se de total cumplimiento al Laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- Los patrones tienen obligación de cumplir con el contrato individual de trabajo con el empleado, a excepción de los casos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- Los patrones que se nieguen a reinstalar a los trabajadores que se encuentran dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral, deberán de manifestar a la Junta su negativa a ello y pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 del ordenamiento legal invocado.

OCTAVA.- Es importante implementar en la Ley Laboral un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, en los casos en que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador que se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49, a fin de que el mismo se substancie en los términos de lo dispuesto por el artículo 763 del ordenamiento legal antes invocado y declare procedente o no la negativa del patrón a cumplir con el contrato de trabajo, y de ser

procedente de por terminada la relación de trabajo entre las partes y condene al patrón a pagarle al empleado el importe correspondiente a tres meses de salario, salarios caídos, veinte días por cada año de trabajo y la prima de antigüedad correspondiente.

NOVENA.- Como consecuencia es necesaria la adición de una fracción más al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se contemple y denomine el Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, para los casos en que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador que se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral.

RAY CERDEÑO JUAN.

Vs.

TRIDENTH CENTURY FOX HOME
ENTERTAINMENT MEXICO, S.A. DE C.V.,
EXP. NUM. 463/99.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las trece -
horas con cinco minutos del día dos de junio de mil nove-
cientos noventa y nueve, comparece el Lic. Miguel Uribe -
Flores en su carácter de Representante legal y Apoderado -
de la demandada TRIDENTH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT -
MEXICO, S.A. DE C.V., y del codemandado HERMILO RAFAEL -
GOROSTIETA GARCIA, personalidad que tiene acreditada en au-
tos en los términos del testimonio notarial 20,608 pasado-
ante la fe de la Notaría 195 del D.F., Lic. Ana Patricia Ban-
dala Volentino y que obra en copia certificada por esta H.
Junta y la carta poder que obra en autos, con el propósito
de formular a nombre de la sociedad demandada que represen-
ta las siguientes manifestaciones: 1.- Que primeramente -
protesta respetuosamente por la ilegalidad del acuerdo to-
mado por esta H. Junta el día de hoy en la audiencia cele-
brada a las once horas de Conciliación, Demanda, Excepcio-
nes, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en el presente ju-
icio, en virtud de que no existe ningún apoyo jurídico que -
sea valido para haber suspendido dicha audiencia, declaran-
do procedente la solicitud de la parte actora en el senti-
do de que esta H. Junta deberá notificar y emplazar a ju-
icio a las personas físicas cuyos nombres aparecen tanto en
la demanda del actor como en su manifestación formulada -
en la audiencia de esta fecha antes señalada, pues con la-
Excepción del codemandado señor HERMILO RAFAEL GOROSTIETA-
GARCIA (quien si fue notificado y emplazado a juicio) -
las demás personas no laboran ni tienen su domicilio en el
que proporcionó la parte actora, tal y como consta en la -
diferente documentación que obra en autos y que ya oportu-
namente se hizo mención de ella como en la propia razón -
del C. Actuario de esta H. Junta en cuanto a que el pro-
pio señor GOROSTIETA le exhibió en el momento en que di-
cho funcionario pretendió notificar y emplazar a juicio -
a los demás codemandados, , se dice codemandados, las -
nóminas de salarios, y las declaraciones de pago de cuotas
y aportaciones del IMSS., SAR, E INFONAVIT por los meses -
de marzo y abril de mil nov cientos noventa y nueve, lo -
que administrado con esta misma documentación que obra en-

copia certificada en autos y que comprende el período del mes de noviembre de mil novecientos noventa y ocho al mes de febrero de mil novecientos noventa y nueve, resulta por demás oficioso volver a ordenar la notificación y emplazamiento a juicio a esas personas, máxime que se pasa por alto la credibilidad y el valor jurídico de la fe actuarial DEL PROPIO FUNDARIO DE ESTA H. JUNTA, lo cual resulta verdaderamente ocioso, oficioso e improcedente, pues con todo respeto a este Tribunal, se le hace notar que si el caso hubiera sido al contrario, es decir que el Acuario hubiera dado fe de la notificación y emplazamiento a todas éstas personas ignorando en su razón actuarial toda la documentación que oportunamente se le mostró, el efecto hubiera sido precisamente, que, si se hubiera realizado la audiencia antes mencionada sin la comparecencia de esas personas, se le hubiera dado plena validez a la razón actuarial y se les hubiera declarado contestando la demanda en sentido afirmativo.- Por lo tanto, con todo respeto, vuelve a insistir en la ilegalidad de la conducta de este Tribunal.- 2.- Por otra parte, a nombre de su representada y en los términos de los artículos, se dice, a nombre de la sociedad demandada que representa, en los términos de los artículos 9, 11, 49, Fracciones II y III, 50, Fracciones II y III, 947 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, en este acto manifiesta para todos los efectos legales conducentes la negativa del patrón demandado que representa a someterse al arbitraje de la Junta Especial Número Cuatro de esta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, al tenor de las siguientes consideraciones y fundamentos legales:- a).- El actor de este juicio JUAN RAY CERDEÑO, según su propio escrito inicial de demanda de fecha tres de marzo de mil novecientos noventa y nueve y recibido en la misma fecha por la H. Junta federal de Conciliación y Arbitraje (que a la postre se declaró incompetente), demandó de su representada como acción principal, la de cumplimiento del contrato de trabajo y como consecuencia de ello, la reinstalación en el mismo y el pago de los salarios caídos "... con sus incrementos, incrementos, ..." desde la fecha del despido (uno de marzo de mil novecientos noventa y nueve) hasta el día en que sea reinstalado.- b).- En virtud de que el actor fue contratado con la categoría de Director de Ventas de la empresa demandada y en esa categoría se vino desempeñando tal y como consta en el aviso de inscripción de l actor ante el IMSS, los recibos de pago de salarios y contrato individual de trabajo que celebró el demandante con su representada, se debe de considerar al actor en los términos de los artículos 9, 11 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, como un empleado de confianza que por su actividad desempeña

da esta en contacto directo y permanente con el patrón y por ello, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo como lo disponen las fracciones II y III del artículo 49 de la Ley encita. c). El salario que el actor pactó en su contrato individual de trabajo con la empresa demandada al ingresar a ésta el seis de mayo de mil novecientos noventa y siete, con, se dice fue un salario fijo, no variable, inicial de \$40,500.00 (CUARENTA MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.) mensuales, que le fueron aumentados a partir del mes de octubre de mil novecientos noventa y ocho a la cantidad de \$47,263.50 (CUARENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 50/100 M. N.) mensuales, - \$ 23,631.75 (VEINTITRÉS MIL SEISCIENTOS TREINTA Y UN PESOS 75/100 M. N.), quincenales, lo que arrojaría un salario por cuota diaria de \$1,575.45 (UN MIL QUINIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 45/100 M. N.). Al salario anterior, habría que agregarle para efectos de su integración, en los términos de lo dispuesto por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo así como de la Jurisprudencia que se anexa a esta comparecencia (como anexo uno en una foja útil), las únicas prestaciones que el actor recibía en forma adicional a su salario y que, de conformidad con su contrato individual de trabajo inicial y los recibos de pago salarial, lo fueron el pago de un mes de salario por concepto de vacaciones y prima vacacional incluida y el mismo importe por concepto de aguinaldo anual (cláusulas novena y décima primera del contrato individual de trabajo) por lo que, sumando los dos meses de salario por tales conceptos en forma anualizada al salario por cuota diaria señalado en el párrafo anterior, arroja un salario diario integrado de \$1,834.43 (UN MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 43/100 M. N.). Se exhiben para acreditar los extremos anteriores los siguientes anexos: I.- Contrato individual de trabajo celebrado entre el actor y la sociedad demandada de fecha siete de mayo de mil novecientos noventa y siete, debidamente firmado por el primero, en tres fojas útiles como anexo dos de esta comparecencia; II.- Aviso de inscripción al I. M. S. S., relativo al actor debidamente firmado por éste, con fecha de ingreso al trabajo el seis de mayo de mil novecientos noventa y siete, en una foja útil como anexo tres. III.- Recibos de pago de salarios del actor debidamente firmados por éste, relativos al periodo de la primera quincena del mes de octubre de mil novecientos noventa y ocho a la segunda quincena del mes de febrero de mil novecientos noventa y nueve, en la inteligencia que por lo que respecta a ésta última, incluye la firma de depósito bancario

en la cuenta número 700277-7 a nombre del actor de la sucursal 515 del Banco Nacional de México, S. A., BANAMIX (la sociedad demandada le pagaba al actor mediante depósitos bancarios - en esa cuenta por razones de seguridad como es de público conocimiento, y el actor estuvo de acuerdo en este sistema de pagos pues para ello abrió la cuenta mencionada), ubicada en Avenida San Jerónimo 630, colonia Pedregal de San Angel, Código Postal 01900 de esta Ciudad, en la que se le depositó su salario quincenal citado con fecha veintiséis de febrero de mil novecientos noventa y nueve, la cantidad de \$17,428.87 (DIECISIETE MIL CUATROCIENTOS VEINTIOCHO PESOS 87/100 M. N.), que era el importe neto de su salario quincenal como puede fácilmente verse en los demás recibos salariales, exhibiéndose todo ello en once fojas útiles como anexo cuatro de esta comparecencia. - - -

IV.- Recibo de pago del aguinaldo relativo y firmado por el actor, de fecha diez de diciembre de mil novecientos noventa y ocho y correspondiente a ese año, por la cantidad bruta de \$17,263.50, exhibiéndose en una foja útil como anexo cinco. - - -

V.- Copias de pólizas de cheques números 309, 381, 988, y 1016 de Bancomer, S.A. de fecha cinco y veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, veinticuatro y veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y nueve, respectivamente, por las cantidades por el orden mencionado de \$4,172.00, - - - \$2,997.00, \$4,924.90 y \$3,753.00 a favor del actor y en concepto de reembolso de gastos debidamente firmadas por él y en las que aparece claramente su categoría de Director de Ventas, exhibiéndose en cuatro fojas útiles como anexo seis de esta comparecencia. - - -

4.- Dispone la Jurisprudencia que se exhibe en esta comparecencia constante de tres fojas útiles como anexo siete de la misma, en relación a la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta; y los artículos 49, Fracciones II y III, 50, Fracciones II y III, 947 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, que habiendo demandado un empleado que por las características de su trabajo este en contacto en forma directa y permanente con el patrón, o bien, que sea de confianza, en este caso, el actor es Director de Ventas de la empresa demandada, el cumplimiento del contrato de trabajo y como consecuencia de ello, la reinstalación en el mismo (se entiende que como consecuencia de un despido que no existió pero que en la especie, resulta intrascendente controvertirlo), el patrón o empresa demandada podrá negarse a someter sus diferencias al arbitraje, quedando eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en las fracciones II y III del artículo 50 citado, así como la prima de antigüedad a - - -

que se refiere el artículo 162 de la misma Ley, y la Junta, procederá en los términos de las Fracciones I, II, III y IV del artículo 947 de la Ley en-cita.- 5.- Consecuentemente, comprobados con los documentos que se indican anteriormente, los extremos a que se refieren los artículos 9, 11, - - 49, Fracciones II y III de la Ley de la Materia, la sociedad demandada que represento manifiesta expresamente que con apoyo en los preceptos legales y jurisprudencia citada, SE NIEGA A SOMETERSE AL ARBITRAJE DE ESTA H. JUNTA Y POR ELLO, NO ACEPTA LA REINSTALACION DEL ACTOR EN SU TRABAJO, SOLICITANDO QUE ESTE TRIBUNAL LE FIJE LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO EN LOS TERMINOS DE LEY QUE EN LA ESPECIE CONSISTEN EN:- a).- Dar por terminada la relación de trabajo entre la sociedad demandada y el actor; b).- Condenar a dicha sociedad al pago de la indemnización constitucional (tres meses de salarios); c).- Condenar a dicha sociedad al pago de la responsabilidad del conflicto que consiste en el pago de veinte días de salarios por cada año de servicios y de los salarios caídos desde el uno de marzo hasta esta fecha, dos de junio de mil novecientos noventa y nueve, fecha en la que se manifiesta la insumisión al arbitraje; y d).- Condenar al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.- Acorde con esta manifestación mi representada exhibe en este acto un pago de acuerdo con los datos que se indican a continuación:- Fecha de ingreso al trabajo, seis de mayo de mil novecientos noventa y siete; fecha del despido que alega el actor uno de marzo de mil novecientos noventa y nueve; duración de la relación de trabajo, seiscientos sesenta y cuatro días; duración de los salarios caídos al dos de junio de mil novecientos noventa y nueve, noventa y cuatro días; categoría o puesto desempeñado, Director de Ventas; último salario diario, \$1,575.45; último salario mensual \$47,263.50; último salario diario integrado \$1,834.43.- a continuación, en relación al pago que se ofrece, este se hace bajo los siguientes conceptos y montos:- Indemnización constitucional, tres meses de salario integrado, - \$165,098.70; veinte días de salario integrado por cada año de servicios y su parte proporcional (seiscientos sesenta y cuatro días), \$66,750.00; prima de antigüedad, doce días por cada año de servicios y su parte proporcional a razón del doble del salario mínimo general de la zona (artículo 486 de la Ley Laboral), o sea, \$68.90, por la cantidad de \$1,504.10; salarios caídos del uno de marzo al dos de junio

de mil novecientos noventa y nueve inclusive, por noventa y cuatro días, a razón de salario diario integrado, \$172,437.00; dando un gran total la suma de las cantidades anteriormente mencionadas de \$405,789.90 (CUATROCIENTOS CINCO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS 80/100 M. N.).- Se hace notar a este Tribunal que el monto de los salarios caídos antes citados, se calculó como un acto de buena fe de la empresa que represento, a la base de salario diario integrado, a pesar de la aplicación y procedencia de la jurisprudencia en la materia que anexo a esta comparecencia en copia fotostática como anexocho de la misma en una foja útil, en cuanto a que tal concepto, debe pagarse a la base del salario por cuota diaria, es decir, en este caso, a \$1,575.45 y no a \$1,834.43.- En esta virtud, si este Tribunal lo estima procedente y determina que el salario caído debe pagarse a salario por cuota diaria y no integrado, la diferencia salarial de \$258.98 diarios que arrojan un total de \$24,344.12 por los noventa y cuatro días de salarios caídos que se pagan, menos la parte proporcional que corresponda a esta cantidad del impuesto correspondiente como se explica mas adelante, deberá aplicarse a cualquier prestación que esta H. Junta resuelva, al final del juicio, con cargo a mi mandante en cuanto a su obligación de pago al actor.- En los términos de la jurisprudencia en contradicción de tesis 2/92 publicada en la gaceta del semanario judicial de la Federación número 58, Octubre de 1992, página 19 que se agrega a esta comparecencia en una foja útil como anexo nueve de la misma, se deduce del total anterior en concepto de impuesto sobre la renta, la cantidad de \$102,635.75 (CIENTO DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 75/100 M. N.).- Se agrega tambien como anexo diez de esta comparecencia, en dos fojas útiles, el desglose contable que contiene el calculo del impuesto citado y que es materia de la reducción señalada del impues, se dice del importe bruto del pago, para los efectos legales conducentes.- Por lo anterior, en este actq exhibe el cheque de caja número 9582222-a cargo de BANCOMER, S.A., a favor del actor JUAN RAY CERDEÑO, de fecha uno de junio de mil novecientos noventa y nueve por la cantidad neta de \$303,154.05 (TRESCIENTOS TRES MIL CIENTO CINCUENTA Y CUATRO PESOS 05/100 M. N.), solicitando que tal documento se guarde en el secreto de esta H. Junta a disposición del actor, haciendo del conocimiento de este Tribunal que todas las cantidades anteriormente anotadas para efectos laborales, fueron calculadas en los términos de los artículos 48, 49, Fracciones II y III, 50, Fracciones II y III, 84, 89, 162, 486, 947, Fracciones I, II, III y IV y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. - De conformidad con lo anteriormente expresado a nombre de su repre

sentada solicita muy atentamente se le tenga negándose a so-
meter sus diferencias al arbitraje de esta H. Junta proce-
diendo a formular las declaraciones que se le solicita en -
los términos de Ley, debiendo notificar y correrle traslado
con esta comparecencia a la parte actora en el domicilio -
que tiene señalado en autos para notificaciones, y por lo -
que hace a las cuestiones distintas de la acción principal -
que intenta el actor y a las que se ha hecho mención en es-
ta comparecencia, proseguir el juicio en los términos de -
Ley.- se hace notar por último que esta Junta fue omisa en
la petición que se hizo en la audiencia celebrada el día -
de hoy en cuanto a que certificara el contenido de la deman-
da del actor porque este es confuso, solicitando que, repa-
re a la brevedad posible esa omisión, ordenando la notifica-
ción personal a la demandada del acuerdo que le recaiga a -
esta solicitud, así como a la presente comparecencia.- Asi-
mismo, exhibe copia simple de todos los anexos exhibidos -
en esta comparecencia incluyendo el cheque mencionado para-
que previo cotejo con sus originales se le expida copia cer-
tificada de los mismos por tratarse de documentos muy valio-
sos e imprescindible para su mandante.- Esto dijo y firmó -
al margen para constancia.- Doy Fe. - - - - -

3269



FORO JUDICIAL DE LA FEDERACION

[Handwritten signature]

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO CUATRO DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.

P R E S E N T E .

En 30 fojas útiles, remito a usted testimonio de la resolución pronunciada en el expediente número DF 7993/99, formado con motivo de la demanda de amparo formulada por JUAN RAY CERDEÑO, contra el acto de esa Junta Especial y otras autoridades, acompañando asimismo, en un cuaderno constante de 253 fojas útiles, el expediente laboral número 463/99.

Sírvase usted ordenar, se me acuse recibo correspondiente.

Reitero a Usted mi atenta consideración.

México, D. F., a 29 de septiembre de 1999.

EL SECRETARIO DE ACUERDOS DEL TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCULO EN MATERIA DE TRABAJO.

LIC. JOSE MOALES LOPEZ.



TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCULO EN MATERIA DE TRABAJO

RECIBIDO SECRETARIA

RECIBIDO SECRETARIA 29 de septiembre de 1999



JUDICIAL DE LA
FEDERACION

AMPARO DIRECTO: DT.7993/99.
QUEJOSO: RAY CERDEÑO JUAN
MAGISTRADA RELATORA:
LIC. IDALIA PEÑA CRISTO.
SECRETARIO:
MIGUEL CAJERO DIAZ

México, Distrito Federal. Acuerdo del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, del Primer Circuito, correspondiente a la sesión del día veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y nueve.

V I S T O S, para resolver los autos del juicio de amparo directo número DT.-7993/99, promovido por JUAN RAY CERDEÑO, contra los actos que reclamó de la Junta Especial Número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que estimó violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales y que hizo consistir en el acuerdo dictado con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y nueve, en el juicio laboral número 463/99, seguido por el ahora quejoso en contra de TWENTIETH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT MEXICO, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE; y otros; y,

R E S U L T A N D O :

PRIMERO.- Por escrito presentado el tres de abril de mil novecientos noventa y nueve ante la Junta Especial Número Once de la Federal de Conciliación y Arbitraje, quién se declaró incompetente para conocer del mismo remitiéndolo a la Junta Especial Número Cuatro de la



Local de Conciliación y Arbitraje. JUAN RAY CERDEÑO, demandó de TWENTIETH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT, MEXICO, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, BILL MECANIC., RAFAEL GOROSTIETA, STEPHEN MOORE, ANNA CRESCIONI, JORGE RODRIGUEZ DIRCIO, JANE PEMBERTON y JIM GIANOPOULOS, las siguientes prestaciones: "A).- El cumplimiento del contrato " como consecuencia la reinstalación y los salarios caídos "con aumentos, incrementos los que deben cuantificarse "desde la fecha del despido hasta el día que sea "reinstalada la parte actora petición que se reclama con "fundamento en lo establecido por el artículo 48 y demás "relativos de la Ley Federal del Trabajo. - - - B).- 4 "horas extras diarias que laboró la aparte actora para la "demandada y que no se cubrieron, petición que se reclama "por todo el tiempo de prestación de servicios, las cuales "deben condenarse al doble y triple conforme lo establecen "los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. - - "- C).- Las vacaciones consistentes en 30 días de "salario, 30 días de prima vacacional que la parte "demandada ha dejado de cubrir a la parte actora, esta "prestación se estipulo en la cláusula 9 del contrato de "trabajo y se reclama por el tiempo trabajado. - - - D).- "Aguinaldo consistente en 30 días que la demandada no ha "cubierto a la parte actora, esta prestación se estipulo en "la cláusula 8 del contrato de trabajo. - - - E).- Séptimos "días durante todo el tiempo que trabajo la parte actora "para la demandada y que no se cubrieron, así como la prima "dominical. - - - F).- El diario por concepto de "aportaciones al INFONAVIT y SAR que debió haber hecho la



DT.-7993/B9 *B*

*demandada y que no realizó, lo que se reclama durante todo
 *el tiempo de la relación de trabajo. - - - -G).-
 * Utilidades que le corresponden a la actora por el último
 *año las que ascienden aproximadamente a \$550.000.00 para
 *la parte actora con fundamento en los artículos 117 al 131
 *de la Ley Laboral esta cantidad es la procedente toda vez
 *que la demandada obtuvo en el último ejercicio fiscal la
 *suma de cien millones de pesos por concepto de utilidades
 *y en la empresa solo somos 15 trabajadores por lo que
 * correspondía repartir el 5% y no repartió nada a ningún,
 *trabajador. - - - H).- El pago de media hora diaria que
 *labore en mi (sic) que tenían obligación los demandados de
 *otorgaron conforme lo establece el artículo 63 de la Ley
 *Federal del Trabajo, reclamación que deben cubrir los
 *demandados como jornada extraordinaria de conformidad con
 *la contradicción de tesis 18/96 emitida por la Suprema
 *Corte de Justicia de la Nación. - - - Estas prestaciones se
 *reclaman por todo el tiempo de duración de la relación de
 *trabajo."

11
11
35

Como hechos fundatorios de la demanda expresó: "1.- Ingrese a laborar para la demandada a partir del 6 de mayo de 1997. - - - 2.- Los CC. BILL MECANIC, *RAFAEL GOROSTIETA, STEPHEN MOORE, ANNA CRESCIONI, JORGE *RODRIGUEZ DIRCIO, GUILLERMO SALAZAR, JANE PEMBERTON, JIM *GIANOPOULO quienes ejercen actos y funciones de *dirección y administración para la demandada le asignaron *a la parte actora como condiciones de trabajo las

*siguientes: - - - A).- Categoría representate de ventas. -
 *- -B).- forma de contratación por tiempo indefinido. - - -
 *C).- Horario asignados de las 8 horas a las 20 horas de
 *lunes a domingo descanso los miércoles por lo anterior se
 *reclama el pago de 4 horas extras computadas de las 16 a
 *las 20 horas diariamente. - - - C).- Sueldo mensual
 *integrado de \$92,791.54 que se formaba de la siguiente
 *manera:

* Sueldo base	\$47,000.00
*Bono anual de tres meses de salario	\$11,750.00
*Prima vacacional	\$3 916.66
*Vacaciones	\$3 916.66
*Aguinaldo	\$3 916.66
*Coche por el trabajo de veintidós mil dólares dividido *entre 32 meses trabajados	\$8,291.56
*Gastos de coche	\$5,000.00
*Vales de despensa	\$4,500.00
*Fondo de ahorro	\$4,500.00

*4.- La demandada no cubrió a la parte actora las
 *vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras,
 *séptimos días, prima dominical por lo que se reclaman
 *estas por todo el tiempo de duración de la relación de
 *trabajo, también se reclaman estas prestaciones durante la
 *existencia de este juicio hasta que la demandada cumpla
 *con la acción principal. - - - 5.- La parte demandada con
 *los servicios de cada actora (sic) que fueron
 *satisfactorios obtuvo grandes beneficios económicos por lo
 *que le corresponden al actor la cantidad de \$550,000.00



PODER JUDICIAL DE LA
FEDERACION

"por concepto de utilidades. - - - 6.- El día 1 de marzo de
"1999 a las 18:00 horas en la entrada del domicilio de los
"demandados el C. RAFAEL GOROSTIETA quien ejerce actos de
"dirección y administración para los demandados me indico
"encontrándose varias personas presentes " estas
"despedido" . - - - 7.- A las 19:00 del día 1º de marzo de
"1999 me comunique telefónicamente con la C. ANNA CRESCIONI
"a los Estados Unidos señalándome la misma que para mi no
"había trabajo. - - - 7.- El despido debe considerarse como
"injustificado porque la parte demandada omitió entregar
"por escrito el aviso de despido en los términos que
"establece la parte final del artículo 47 de la Ley
"Laboral. - - -8.- Se reclama el pago de los salarios
"devengados correspondientes a los últimos 15 días
"trabajados que los demandados se negaron a cubrirme. - - -
"En la fecha de mi contratación se me indicó por conducto
"del Sr. GUILLERMO SALAZAR que por mi trabajo y como
"prestación a el se me asignaba un coche con valor de
"veintidós mil dólares americanos.- - - 10.- el automóvil
"honda que se me otorgo por mi trabajo concurrí a
"regresarlo a la empresa el día 1º de marzo de 1999 a las
"20 horas sin embargo el señor RAFAEL GOROSTIETA me
"indicó que no me recibía nada, en virtud de lo anterior
"manifestó que dicho automóvil se encuentra en el
"estacionamiento ubicado en DR. La vista número 22 Colonia
"Doctores C.P. 06720 por lo que en este acto exhibió el
"ticket del estacionamiento del mismo."

JUDICIAL
FEDERACION

Mediante escrito de fecha tres de junio de mil novecientos noventa y nueve el actor enderezó su demanda laboral en contra de la empresa TWENTIETH CENTURY FOX HOME FILM CORPORATION, y aclaró la misma en los siguientes términos: " A).- El hecho número dos inciso C) "se precisa que el salario base quincenal del actor a partir del día primero de septiembre de 1998 fue de \$49,558.50 pesos, el día 25 de agosto de 1998 a las 10 horas en el área de trabajo la C. ANNA CRESCIONI jefa del actor le indico que su salario base a partir del la primera quincena de septiembre de 1998 sería de \$49,558.50, la demandada me cubrió a partir de la primera quincena de septiembre de 1998 la suma de \$49,558.50 por lo que mi salario integrado para efectos de las prestaciones reclamadas deben ser de \$144,908.40 con el salario base que aquí se cita más las prestaciones que menciono en mi demanda. - - - Como punto petitorio I) se reclama el pago de las diferencias de salario porque desde la segunda quincena de septiembre de 1998 a la fecha de mi despido los demandados me redujeron mi salario base a \$47,000.00 mensuales y no me cubrieron el salario que se me había incrementado a partir de la primera quincena de septiembre de 1998 de \$99,117.00 por lo anterior se reclama el pago de las diferencias de salarios desde el día 16 de septiembre de 1998 hasta la fecha de mi despido a razón de \$52,117.00 mensual."



JUDICIAL DE LA
EDERACION

Con fecha dos de junio de mil novecientos noventa y nueve, la empresa demandada TWENTIETH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT MEXICO SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, compareció para manifestar entre otras cosas lo siguiente: " 2.- Por otra parte, a nombre de su representada y en los términos de los artículos, se dice, a nombre de la sociedad demandada que representa, en los términos de los artículos 9, 11, 49, Fracciones II y III 50, fracciones II y III, 947 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, en este acto manifiesta para todos los efectos legales conducentes la negativa del patrón demandado que representa a someterse al arbitraje de la Junta Especial Número Cuatro de esta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, al tenor de las siguiente consideraciones y fundamento legales: - a).- El actor de este juicio JUAN RAY CERDEÑO, según su propio escrito inicial de demanda de fecha tres de marzo de mil novecientos noventa y nueve y recibido en la misma fecha por la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (que a la postre se declarara incompetente), demandó de su representada como acción principal, la de cumplimiento del contrato de trabajo y como consecuencia de ello, la reinstalación en el mismo y el pago de los salarios caídos "... con aumentos, incrementos,..." desde la fecha del despido (uno de marzo de mil novecientos noventa y nueve) hasta el día en que sea reinstalado.- b).- En virtud de que el actor fue contratado con la categoría de Director de Ventas de la



*empresa demandada y en esa categoría se vino desempeñando
*tal y como consta en el aviso de inscripción del actor
*ante el IMSS, recibos de pago de salarios y Contrato
*Individual de Trabajo que celebró el demandante con su
*representada, se debe de considerar al actor en los
*términos de los artículos 9, 11 y demás relativos y
*aplicables de la Ley Federal del Trabajo, como un empleado
*de confianza que por su actividad desempeñada esta en
*contacto directo y permanente con el patrón y por ello no
*es posible, el desarrollo normal de la relación de trabajo
*como lo disponen las fracciones II y III del artículo 49
*de la Ley en cita. - - c).- El salario que el actor pactó
*en su Contrato Individual de Trabajo con la empresa
*demandada al ingresar a ésta el seis de mayo de mil
*novecientos noventa y siete, con , se dice fue un salario
*fijo, no variable, inicial de \$40,500.00 (CUARENTA MIL
*QUINIENTOS PESOS 00/1000 M.N.) mensuales, que le fueron
*aumentados a partir del mes de octubre de mil novecientos
*noventa y ocho a la cantidad de \$47,263.50 (CUARENTA Y
*SIETE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 50/1000 M.N.)
*mensuales ó \$23,631.71 (VEINTITRES MIL SEISCIENTOS TREINTA
*Y UN PESOS 75/100 M.N.), quincenales, lo que arrojaría un
*salario por cuota diaria de \$1,575.45 (UN MIL QUINIENTOS
*SETENTA Y CINCO PESOS 45/100 M.N.):- Al salario anterior
*habría que agregarle para efectos de su integración, en
*los términos de lo dispuesto por los artículos 84 y 89 de
*la Ley Federal del Trabajo así como de la jurisprudencia
*que se anexa a esta comparencia (como anexo uno en una



JURISDICCION DE LA
FEDERACION

"foja útil), las únicas prestaciones que el actor recibía
"en forma adicional a su salario y que, de conformidad con
"su Contrato Individual de Trabajo inicial y los recibos de
"pago salarial, lo fueron el pago de un mes de salario por
"concepto de vacaciones y prima vacacional incluida y el
"mismo importe por concepto de aguinaldo anual (cláusulas
"novena y décima primera del Contrato Individual de
"Trabajo) por lo que, sumando los dos meses de salario por
"tales conceptos en forma analizada al salario por cuota
"diaria señalado en el párrafo anterior, arroja un salario
"diario integrado de \$1,834.43 (UN MIL OCHOCIENTOS TREINTA
"Y CUATRO PESOS DE 43/100 M.N.) .- Se exhiben para
"acreditar los extremos anteriores los siguientes anexos: -
"I.- Contrato Individual de Trabajo celebrado entre el actor
"y la sociedad demandada de fecha siete de mayo de mil
"novecientos noventa y siete, debidamente firmado por el
"primero, en tres fojas útiles como anexo dos de esta
"comparecencia; II.- Aviso de inscripción al I.M.S.S.,
"relativo al actor debidamente firmado por éste con fecha
"de ingreso al trabajo el seis de mayo de mil novecientos
"noventa y siete, en una foja útil como anexo tres.- III.-
"Recibos de pago de salarios del actor debidamente firmados
"por éste, relativos al período de la primera quincena del
"mes de octubre de mil novecientos noventa y ocho a la
"segunda quincena del mes de febrero de mil novecientos
"noventa y nueve, en la inteligencia que por lo que hace a
"ésta última, incluye la ficha de depósito bancario en la
"cuenta número 700277/7 a nombre del actor de la sucursal



*515 del Banco Nacional de México, S.A. ó BANAMEX (la
*sociedad demandada le pagaba al actor mediante depósitos
*bancarios en esa cuenta por razones de seguridad como es
*de público conocimiento, y el actor estuvo de acuerdo en
*este sistema de pago pues para ello abrió la cuenta
*mencionada), ubicada en avenida San Jerónimo 630, colonia
*Pedregal de San Angel, Código Postal 01900 de esta ciudad.
*en la que se le depositó su salario quincenal citado con
*fecha veintiséis de febrero de mil novecientos noventa y
*nueve, la cantidad de \$17,428.87 (DIECISIETE MIL
*CUATROCIENTOS VEINTIOCHO PESOS 87/100 M.N.), que era el
*importe neto de su salario quincenal como puede fácilmente
*verse en los demás recibos salariales, exhibiéndose todo
*ello en once fojas útiles como anexo cuatro de esta
*comparencia. - - -IV.- Recibo de pago del aguinaldo
*relativo y firmado por el actor, de fecha diez de
*diciembre de mil novecientos noventa y ocho y
*correspondiente a ese año, por la cantidad bruta de
*\$47,263.50, exhibiéndose en una foja útil como anexo
*cinco.- V.- Copias de pólizas de cheques número 509, 581,
*988, y 1016 de Bancomer, S.A., de fecha cinco y veintiséis
*de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.
*veinticuatro y veinticinco de febrero de mil novecientos
*noventa y nueve, respectivamente, por las cantidades por
*el orden mencionado de \$4,172.00, \$2,997.00, \$4,924.90 y
*\$3,753.00 a favor del actor y en concepto de reembolso de
*gastos debidamente firmadas por él y en las que
*aparece claramente su categoría de Director de Ventas.



FEDERACION JUDICIAL DE LA
FEDERACION

*exhibiéndose en cuatro fojas útiles como anexo seis de
*esta comparecencia.- 4.- Dispone la Jurisprudencia que se
*exhibe en esta comparecencia constando de tres fojas
*útiles como anexo siete de la misma, en relación a la
*negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje
*de la Junta; y los artículos 49, Fracciones II, y III, 50,
*Fracciones II y III, 947 y demás relativos y aplicables de
*la Ley Federal del Trabajo, que habiendo demandado un
*empleado que por las características de su trabajo este en
*contacto en forma directa y permanente con el patrón, o
*bien, que sea de confianza, en este caso, el actor es
*Director de Ventas de la empresa demandada, el
*cumplimiento del contrato de trabajo y como consecuencia
*de ello, la reinstalación de en el mismo (se entiende que
*como consecuencia de un despido que no existió pero que en
*la especie, resulta intrascendente controvertirlo), el
*patrón o empresa demandada podrá negarse a someter sus
*diferencias al arbitraje, quedando eximido de la
*obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de
*las indemnizaciones que se determinan en las fracciones II
*y III del artículo 50 citado, así como la prima de
*antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la misma
*Ley, y la Junta, procederá en los términos de las
*Fracciones I, II, III, y IV del artículo 947 de la Ley en
*cita.- 5.- Consecuentemente, comprobados con los
*documentos que se indican anteriormente, los extremos a
*que se refieren los artículos 9, 11, 49, fracciones II y
*III de la Ley de la Materia, la sociedad demandada que

JUDICIAL
FEDERACION

*represento manifiesta expresamente que con apoyo en los
*preceptos legales y jurisprudencia citada: "SE NIEGA A
*SOMETERSE AL ARBITRAJE DE ESTA H. JUNTA Y POR ELLO, NO
*ACEPTA LA REINSTALACION DEL ACTOR EN SU TRABAJO
*SOLICITANDO QUE ESTE TRIBUNAL LE FIJE LA RESPONSABILIDAD
*DEL CONFLICTO EN LOS TERMINOS DE LEY QUE EN LA ESPECIE
*CONSISTE EN: a).- Dar por terminada la relación de trabajo
*entre la sociedad demandada y el actor; b).- Condenar a
*dicha sociedad al pago de la indemnización constitucional
*(tres meses de salario); c).- Condenar a dicha sociedad al
*pago de la responsabilidad del conflicto que consiste en
*el pago de veinte días de salarios por cada año de
*servicios y de los salarios caídos desde el uno de marzo
*hasta esta fecha, dos de junio de mil novecientos noventa
*y nueve, fecha en la que se manifiesta la insumisión al
*arbitraje; y d).- Condenar al pago de la prima de
*antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley
*Federal del Trabajo." - - - Acorde con esta
*manifestación mi representada exhibe en este acto un pago
*de acuerdo con los datos que se indican a continuación: -
*Fecha de ingreso al trabajo, seis de mayo de mil
*novecientos noventa y siete; fecha del despido que alega
*el actor uno de marzo de mil novecientos noventa y nueve;
*duración de la relación de trabajo, seis cientos sesenta y
*cuatro días; duración de los salarios caídos al dos de
*junio de mil novecientos noventa y nueve, noventa y cuatro
*días; categoría o puesto desempeñado, Director de Ventas;
*último salario diario, \$1,575.45; último salario mensual



TRIBUNAL DE LA
LIBERACIÓN

*\$47,263.50; último salario diario integrado \$1,834.43 a
*continuación, en relación al pago que se ofrece, este se
*hace bajo los siguientes conceptos y montos: -
*Indemnización constitucional tres meses de salario
*integrado, \$165,098.70; veinte días de salario integrado
*por cada año de servicios y su parte proporcional (seis
*cientos sesenta y cuatro días), \$ 66,750.00; prima de
*antigüedad, doce días por cada año de servicios y su parte
*proporcional a razón del doble del salario mínimo general
*de la zona (artículo 486 de la Ley Laboral), o sea, \$58.90
*por la cantidad de \$1,504.10; salarios caídos del uno de
*marzo al dos de junio de mil novecientos noventa y nueve
*inclusive, por noventa y cuatro días, a razón de salario
*integrado, \$172,437.00 dando un gran total la suma de las
*cantidades anteriormente mencionadas de \$405,739.80
*(CUATROCIENTOS CINCO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS
*80/100 M.N.).- Se hace notar a este Tribunal que el monto
*de los salarios caídos antes citados, se calculó como un
*acto de buena fe de la empresa que represento, a la base
*de salario diario integrado, a pesar de la aplicación y
*procedencia de la jurisprudencia en la materia que anexo a
*esta comparecencia en copia fotostática como anexo ocho de
*la misma en una foja útil, en cuanto que tal concepto,
*debe pagarse a la base del salario por cuota diaria, es
*decir, en este caso, a \$1,575.45 y no a \$1,834.43.- En
*esta virtud, si este Tribunal lo estima procedente y
*determina que el salario caído debe pagarse a salario por
*cuota diaria y no integrado, la diferencia salarial de

*\$258.98 diario que arrojan un total, de \$24,344.12 por los
*noventa y cuatro días de salarios caídos que se pagan,
*menos la parte proporcional que corresponda a esta
*cantidad del impuesto correspondiente como se aplica más
*adelante, deberá aplicarse a cualquier prestación que esta
*H. Junta resuelva, al final del juicio, con cargo a mi
*mandante en cuanto a su obligación de pago al actor.- En
*los términos de la jurisprudencia en contradicción de
*tesis 2/92 publicada en la gaceta del semanario judicial
*de la federación número 58, Octubre de 1992, página 19 que
*se agrega a esta comparecencia en una foja útil como anexo
*nueve de la misma, se deduce del total anterior en
*concepto de impuesto sobre la renta, la cantidad de
*\$102,635.75 (CIENTO DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO
*PESOS 75/100 M.N.).- Se agrega también como anexo diez de
*esta comparecencia, en dos fojas útiles, el desglose
*contable que contiene el cálculo del impuesto citado y que
*es materia de la reducción señalada del impuesto, se dice
*del importe bruto del pago, para los efectos legales
*conducentes.- Por lo anterior, en este acto exhibe el
*cheque de caja 9582222 a cargo de BANCOMER, S.A. a favor
*del actor JUAN RAY CERDEÑO, de fecha uno de junio de mil
*novecientos noventa y nueve por la cantidad neta de
*\$303,154.05. (TRESCIENTOS TRES MIL CIENTO CINCUENTA Y
*CUATRO PESOS 05/100 M.N.), solicitando que tal documento
*se guarde en el secreto de esta H. Junta a disposición
*del actor, haciendo del conocimiento de este Tribunal que
*todas las cantidades anteriormente anotadas para efectos



PODER JUDICIAL DE LA
FEDERACION

15

DT.-7993/99

"laborales, fueron calculadas en los términos de los
"artículos 48, 49, Fracciones II y III, 50, Fracciones II y
"III, 84, 89, 162 486, 947, Fracciones I, II, III y IV y
"demás relativos y aplicables de la Ley Federal del
"Trabajo. - - - De conformidad con lo anteriormente
"expresado a nombre de su representada solicita muy
"atentamente se le tenga negándose a someter sus diferencia
"al arbitraje de esta H. Junta procediendo a formular las
"declaraciones que se le solicita en los términos de Ley,
"debiendo notificar y correrle traslado con esta
"comparecencia a la parte actora en el domicilio que tiene
"señalado en autos para notificaciones, y por lo que hace a
"las cuestiones distintas de la acción principal que
"intenta el actor y a las que se ha hecho mención en esta
"comparecencia, proseguir el juicio en los términos de
"Ley."

Por acuerdo de fecha cuatro de junio de mil
novecientos noventa y nueve la Junta responsable ordenó dar
vista al actor con la insumisión al arbitraje formulada por
la parte demandada, para que manifestara lo que a sus
intereses conviniere, desahogándola en los siguientes
términos: " En relación a la vista que se me concedió
"manifiesto: - - - A).- No es cierto que me encuentre en
"los casos de excepción para ser reinstalado conforme lo
"establecen los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del
"Trabajo. - - - B).- No es cierto que devengara el salario
"que afirma la demandada. - - - C).- No es cierta la



*integración del salario que relata la demanda. - - -D).-
*Con base en lo señalado por la parte demandada a fojas 3
*vuelta de su comparecencia solicito se me entregue el
*cheque que puso a mi disposición sin ninguna condición a
*cuenta de las cantidades a que pueda ser condenada. *

SEGUNDO.- La empresa demandada TWENTIETH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT MEXICO, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, así como el codemandado físico HERMILO RAFAEL GOROSTIETA GARCIA, contestaron la demanda laboral en los siguientes términos: *Que en nombre de TWENTIETH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT MEXICO, S.A. DE CV., *RATIFICO Y REPRODUZCO EN ESTE ACTO, LA NEGATIVA DE MI REPRESENTADA A SOMETERSE AL ARBITRAJE DE LA H. JUNTA ESPECIAL NUMERO CUATRO DE ESA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, FORMULADA EN COMPARECENCIA DE FECHA 2 DE JUNIO DE 199, ANTE LA MISMA JUNTA Y QUE CONSTA EN AUTOS, ASI COMO LOS DOCUMENTOS QUE SIRVIERON DE BASE PROBATORIA PARA LA MISMA Y EL CHEQUE DE CAJA POR LA CANTIDAD NETA DE \$303,154.05 QUE SEGÚN ACUERDO DE FECHA 4 DE JUNIO DEL AÑO EN CURSO DE ESTE TRIBUNAL, SE ENCUENTRA EN LA CAJA DE SEGURIDAD DEL MISMO. - - - EN DICHA COMPARECENCIA, AL TENOR DE LOS FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO INVOCADOS EN ELLA, ASI COMO DE LOS DOCUMENTOS EXHIBIDOS SE ACREDITA LO SIGUIENTE: - - - 1.- Que el actor JUAN RAY CERDEÑO demandó en su escrito inicial como acción principal la del cumplimiento del contrato de trabajo y el pago de los salarios caídos con aumentos, incrementos



[Handwritten signature]

*desde la fecha del despido (1º de Marzo de 1999) hasta el
 *día en que sea reinstalado (inciso A del Capítulo de
 *Puntos Petitorios). - - - 2.- Que el actor fue contratado
 *por la Sociedad mencionada en este escrito mediante
 *Contrato de Trabajo de fecha 7 de mayo de 1997, con
 *efectos a partir de la fecha que indica (6 de mayo de
 *1997), con la categoría de Director de Ventas, con la cual
 *fue inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social
 *y que estuvo desempeñando al servicio de mi mandante
 *señalado. - - - Que el salario inicial del actor fue de
 *\$40,500.00 mensuales, el cual fue aumentado a partir del
 *mes de octubre de 1998 a la cantidad de \$47,263.50 ó
 *\$23,631.75 quincenales, lo que arrojaría un salario diario
 *de \$1,575.45. Que a éste salario habría que agregarle para
 *efectos de integración, en los términos de lo dispuesto
 *por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo y
 *de la Jurisprudencia que oportunamente se anexó, las
 *únicas prestaciones adicionales al salario que el actor
 *recibió y pactó con la empresa, y que fueron el pago de un
 *mes de salario en concepto de vacaciones y prima
 *vacacional y de un mes de salario en concepto de aguinaldo
 *anual (Cláusulas Novena y Décima Primera del Contrato de
 *Trabajo). Por lo que, sumando los dos meses de salario por
 *tales conceptos en forma analizada al salario por cuota
 *diaria, arroja un salario diario integrado de \$1,834.43
 *(Contrato Individual de Trabajo, de fecha 7 de mayo de
 *1997; Aviso de Inscripción al IMSS con fecha de ingreso al
 *trabajo 6 de mayo de 1997; Recibos de pago de salarios del
 *actor de la 1ª quincena de octubre de 1998 a la 2ª

*quincena de febrero de 1999, en el entendido de que ésta
*última consta en ficha de depósito bancario en la cuenta
*del actor; recibo de pago de aguinaldo de fecha 10 de
*diciembre de 1998, póliza de cheques expedidos al actor
*por reembolso de gastos). - - - 3.- Por otra parte, las
*definiciones de la Lengua de la Ley, de la Doctrina y la
*Jurisprudencia que sobre "empleados de confianza" existen,
*nos llevan a concluir que tal concepto implica seguridad,
*lealtad, secreto, familiaridad, etc., hacia el patrón o
*empresa, lingüísticamente hablando; realización de actos
*de dirección, administración, inspección, vigilancia,
*fiscalización, representación legal, representación del
*patrón en el centro de trabajo, etc., legal y
*jurisprudencialmente hablando (artículos 7, 9, 11, 49, 127
*fracción I, 182, 396, 931 fracción IV, etc., de la Ley
*Federal del Trabajo y las Jurisprudencias dictadas en la
*materia); realizar actividades directrices y laborar en la
*consecución de los objetivos primordiales e importantes de
*una empresa, recibir salarios altos (respecto de los
*salarios mínimos y de los salarios promedio que imperan en
*el entono (sic) y como dice el Maestro Mario de la Cueva:
*(El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 4ª
*Edición, Editorial Porrúa, México 1954, pág. 498) "...sin
*duda el término confianza sugiere un aspecto subjetivo,
*pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer
*la persona a la que se va a confiar la función, o
*expresado en otros términos: si la función es de
*particular importancia para la vida de una empresa, ésta
*podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los

JUDICIAL
TRACK



JUDICIAL DE LA
RELACION

gl

"requisitos de honestidad, discreción y libertad, que se requieran para su buen ejecución." - - - En tal sentido, es evidente y contundente, que el actor fue contratado, se dio aviso al INSS de su inscripción al mismo, recibió el pago de salarios, el pago de reembolso de gastos como Director de Ventas de la empresa; que se desempeñó con la misma categoría y que ésta, por definición, naturaleza y funciones, es una categoría de CONFIANZA. - - - 4.- Que acorde con lo anterior, por encontrarse en los casos a que se refieren los preceptos legales oportunamente invocados (en la comparecencia de fecha 7 de junio de 1999), la empresa que represento hizo del conocimiento de ésta Junta su negativa a someterse al arbitraje de la misma solicitando pronunciar las declaraciones que se precisan y se le fijara la responsabilidad del conflicto en los términos de la propia comparecencia, haciendo notar que en el cheque exhibido y al que se hizo mención, se incluyeron ya en forma anticipada y en los términos de Ley, los pagos en concepto de la responsabilidad citada, tales como el de la indemnización constitucional de tres meses de salarios, de 20 días por cada año de servicios, de la prima de antigüedad y de los salarios caídos desde el 1º de marzo al 2 de junio, inclusive, de 1999. - - - Esta negativa - que ahora se ratifica y reproduce en todos sus términos, - implica de éste Tribunal, las declaraciones a que se refiere el artículo 947 de la Ley de la Materia, en el entendido de que los salarios caídos han quedado cubiertos hasta la fecha de la negativa misma con el propósito de evitarle mayores perjuicios a mi representada. - - - Como



"esta Junta en acuerdo de fecha 4 de junio de 1999, tuvo
"por formulada la negativa a someterse al arbitraje hecha
"por mi representada, le dio vista al actor para que
"manifestara lo que en su interés procediera al respecto, y
"éste, con fecha 8 de junio de 1999, manifestó que no eran
"ciertos los hechos de la negativa, particularmente la
"categoría y el salario afirmado por mi mandante, por lo
"que no aceptaba tal negativa. Ante esto, mi representada
"vuelve a insistir en su negativa aludida y a solicitar las
"declaraciones de este Tribunal en los términos del
"artículo 947 de la Ley de la Materia. - - - No obstante lo
"anterior y pese a la contundencia de las pruebas aportadas
"por la empresa para acreditar los extremos de la negativa
"al arbitraje, como existe controversia sobre la categoría
"y el salario del actor, solicita de éste Tribunal que una
"vez valoradas por él las pruebas aportadas en los términos
"de Ley, proceda como se le pide, en el entendido de que
"los efectos de la negativa deberán considerarse desde le
"momento mismo en que ésta se produjo, especialmente por,
"cuanto hace a los salarios caídos cubiertos hasta el 2 de
"junio de 1999, fecha en la que, deberán considerarse
"totalmente pagados en relación a la responsabilidad del
"conflicto señalado, ya que la no aceptación a la negativa
"por parte del actor en forma dolosa e injustificada, no
"puede ocasionar a la empresa mayores perjuicios. - - - En
"virtud de lo anterior, en relación al escrito del actor de
"fecha 8 de junio de 1999 en el que desahogó la vista de
"esa Junta según acuerdo de fecha 4 de junio de 1999, debe
"tenerse, a nombre de la Sociedad que represento, por



AL DE LA
ION

vo
ha
re
y
n
a

"contestado el mismo en los términos anteriormente expresados. - - - Por otra parte, tomando en cuenta el escrito de fecha 3 de junio de 1999, promovido por el actor, acuerdo aclaratorio de esa Junta de fecha 4 de junio de 1999 en el que certificó el contenido real del escrito original de demanda del actor (pues había confusión en cuanto al Capítulo de Hechos de la misma), en el que también se tuvo por "enderezada" la demanda original, por aclarada y adicionada (aludiendo al escrito primeramente mencionado en este párrafo) y como la Sociedad demandada se ha negado a someter sus diferencias al arbitraje de esta H. Junta por lo que hace a la acción principal que ejercita el actor en su demanda, y por ello, sólo quedan sujetos al juicio las acciones distintas a las de cumplimiento del Contrato de Trabajo y por ende, de reinstalación en el mismo, así como del pago de la prima de antigüedad a que se refieren los artículos 162 y 486 de la Ley Federal del Trabajo y de los salarios caídos, contesta la demanda, la aclaración y ampliación a la misma, como lo hace también el codemandado físico que represento, en los siguientes términos: - - - Se hace notar a este Tribunal que la admisión del escrito a que me refiero en el párrafo anterior de fecha 3 de junio de 1999 promovido por el actor, CONTRAVIENEN EL PRINCIPIO DE CONCENTRACION en cuanto a que tanto el enderezamiento de la demanda, su aclaración y ampliación, no fueron hechos en forma procesalmente oportuna y con ello se violan las garantías procesales de la parte demandada que represento. - - - Además, si el actor "enderezó" su demanda contra



AL DE LA
ION

vo
ha
je
y
n
i

"contestado el mismo en los terminos anteriormente expresados. - - - Por otra parte, tomando en cuenta el escrito de fecha 3 de junio de 1999, promovido por el actor, acuerdo aclaratorio de esa Junta de fecha 4 de junio de 1999 en el que certificó el contenido real del escrito original de demanda del actor (pues había confusión en cuanto al Capitulo de Hechos de la misma), en el que también se tuvo por "enderezada" la demanda original, por aclarada y adicionada (aludiendo al escrito primeramente mencionado en éste párrafo) y como la Sociedad demandada se ha negado a someter sus diferencias al arbitraje de ésta H. Junta por lo que hace a la acción principal que ejercita el actor en su demanda, y por ello, sólo quedan sujetos al juicio las acciones distintas a las de cumplimiento del Contrato de Trabajo y por ende, de reinstalación en el mismo, así como del pago de la prima de antigüedad a que se refieren los artículos 162 y 486 de la Ley Federal del Trabajo y de los salarios caídos, contesta la demanda, la aclaración y ampliación a la misma, como lo hace también el codemandado físico que represento, en los siguientes términos: - - - Se hace notar a este Tribunal que la admisión del escrito a que me refiero en el párrafo anterior de fecha 3 de junio de 1999 promovido por el actor, CONTRAVIENEN EL PRINCIPIO DE CONCENTRACION en cuanto a que tanto el enderezamiento de la demanda, su aclaración y ampliación, no fueron hechos en forma procesalmente oportuna y con ello se violan las garantías procesales de la parte demandada que represento. - - - Además, si el actor "enderezó" su demanda contra



EL JUDICIAL
FEDERACION

"diversa demandada de las que originalmente demandó,
 "atendiendo a la definición tanto jurídica como lingüística
 "de esa palabra, éste Tribunal debió dejar sin efecto la
 "demanda interpuesta contra todos los demandados
 "originales, pues "enderezar" quiere decir, corregir el
 "sentido de las cosas, o replantear su dirección, y en tal
 "virtud, debió tener como demandada únicamente en contra de
 "quien la parte actora "enderezó" su demanda." -

Como excepciones y defensas opusieron las
 siguientes : "I.- La de falta de acción del actor para
 "demandar del señor HERMILO RAFAEL GOROSTIETA GARCIA, el
 "cumplimiento del Contrato de Trabajo y por ello, la
 "reinstalación en el mismo, el pago de salarios caídos y
 "demás prestaciones que formula en su demanda, en virtud de
 "que entre el primero y el segundo, nunca ha existido
 "relación contractual de trabajo alguna. - - - II.- La de
 "falta de acción del actor para demandar de TWENTIETH
 "CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT MEXICO, S.A. DE C.V., el
 "pago de: - - - a).- El pago de cuatro horas extras por
 "todo el tiempo de servicios, en virtud de que el actor
 "nunca laboró jornada extraordinaria alguna tal y como se
 "indica al controvertir el hecho respectivo. - - - b).- El
 "pago de 30 días de vacaciones y de 30 días de prima
 "vacacional, en virtud de que, además de ser obscura ésta
 "reclamación es improcedente, pues el actor se encuentra
 "pagado de las vacaciones y de la prima vacacional del
 "último año de servicios, en los términos del Contrato

JUDICIAL DE LA
FIDELACION

*Individual de Trabajo (Cláusula 9ª) que celebró con mi
*representada de fecha 7 de mayo de 1997 y de los recibos
*de salario correspondientes, por el monto de un mes de
*salario como pago por ambos conceptos. - - - c).- El pago
*de aguinaldo, en virtud de que el actor se encuentra a
*cubierto (sic) de ésta prestación, en los términos de Ley,
*de la Cláusula 11ª del Contrato Individual antes
*mencionado y relativo al año de 1998, estando a su
*disposición en los mismos términos, el pago de la parte
*proporcional correspondiente al año en curso (1999), pues
*no fue despedido del trabajo. - - - d).- El pago de los
*séptimos días y prima dominical durante el tiempo de
*prestación de servicios, en virtud de que el actor recibió
*el pago de los primeros incluidos en sus salarios conforme
*a la Cláusula 7ª del Contrato Individual ya citado, y
*nunca laboró en los séptimos días de descanso y días
*domingos como se indica mas adelante. - - - e).- El pago
*del 5% diarios por aportaciones al INFONAVIT y SAR", en
*virtud de que, además de ser obscura e improcedente tal
*reclamación, el actor por una parte, no se encuentra
*legitimado para formular la misma, pues se trata de
*créditos fiscales que únicamente la autoridad
*correspondiente está legitimada para ello; y por otra, mi
*representada ha efectuado las aportaciones a ambos fondos
*y en lo que respecta al actor, en los términos de Ley como
*se acreditará oportunamente. - - - f).- El pago de
*utilidades, en virtud de que en primer lugar, el actor en
*razón del puesto o categoría con el que ha desempeñado sus
*servicios, es decir, de Director de Ventas, carece de


*derecho al reparto de utilidades de conformidad con lo
*dispuesto por el artículo 127 fracción I de la Ley
*multicitada y del criterio que en tal sentido sostiene el
*Tratadista Juan B. Climent Beltrán, que en interpretación
*de dicho precepto hace, y que se agrega a este escrito
*como anexo uno en copia fotostática en dos fojas útiles;
*en segundo lugar, es falso que mi representada haya
*obtenido la utilidad que menciona; y en tercer término, el
*actor no acredita haber agotado el procedimiento a que se
*refiere la Jurisprudencia en Contradicción de Tesis 49/93
*que aparece en la Gaceta del Semanario Judicial de la
*Federación No. 85, de enero de 1995, pág. 50 y que agrego
*a este escrito como anexo dos del mismo, en copia
*fotostática en dos fojas útiles, en relación a los
*artículos 117 al 127 de la Ley de la Materia, pues no
*basta la simple afirmación del actor en relación a la
*cantidad que según él le corresponde en concepto de éste
*pago; y por último, MI REPRESENTADA NO OBTUVO UTILIDAD
*FISCAL REPARTIBLE ALGUNA RELATIVA AL EJERCICIO FISCAL DE
*1998, como se indica más adelante y se probará
*oportunamente; y por lo que hace al ejercicio fiscal de
*1999, no se está en posibilidad legal de conocer si
*existirá o no utilidad repartible de éste ejercicio, por
*lo que la reclamación en este sentido, es extemporánea. -
*- - - g).- El pago como tiempo extra relativo a la media
*hora diaria de reposo y alimentos, en virtud de que el
*actor nunca la laboró como se indica más adelante. - - -
*h).- El pago de los salarios devengados de la Segunda
*Quincena del mes de febrero de 1999, en virtud de que el



JUDICIAL DE LA
SECCION

*actor se encuentra a cubierto de ésta prestación en los
*términos del depósito bancario relativo a su salario como
*se indica anteriormente y al controvertir el hecho
*respectivo. - - - i).- Aunque el actor no hace reclamación
*expresa del coche que menciona en los hechos 9 y 10 de su
*demanda, se opone la excepción de falta de acción y
*derecho para formular tal reclamación, - y por si así se
*interpretara -, en virtud de que no existe fundamento
*legal ni contractual alguno para formular tal reclamación
*como se indica más adelante. - - - j).- El pago de
*diferencias salariales por la cantidad de \$52,117.00
*mensuales, en virtud de que no existen diferencias
*salariales a favor del actor como se expone más adelante.
* - - - III.- La de obscuridad y defecto legal de la demanda
*del actor que deja en estado de indefensión a mis
*representados, en virtud de las omisiones e imprecisiones
*en que incurre en su escrito inicial de demanda, tal es el
*caso, entre otros, que no precisa la forma y términos en
*que según él laboró en tiempo extra, así como el tiempo
*que dice laboró en concepto de reposo y alimentos; se
*equivoca al señalar Cláusulas de su Contrato Individual
*de Trabajo, como también omite señalar cómo y cuándo
*percibió las prestaciones que según él recibió al
*referirse a la integración de su salario en el hecho uno
*de su demanda; no precisa las bases legales o
*contractuales en las que pretende fundar su reclamación de
*incrementos salariales; no señala con precisión el período
*que reclama de salarios devengados; las circunstancias de
*tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos a que se

*refiere en los numerules Dos, Cuatro, Cinco, Seis, Siete,
*(la demanda tiene dos hechos Siete), Ocho, Nueve (o el
*párrafo que aparece sin número y la hoja perforada, según
*certificación de esa Junta de fecha 4 de junio de 1999), y
*Diez de la demanda (se aclara que ésta no tiene Hecho
*Tres), así como en cuanto al hecho que indica en relación
*al supuesto aumento salarial el día 25 de agosto de 1998,
*según su escrito de aclaración y ampliación de demanda de
*fecha 3 de junio de 1999; por todo lo cual impide a mis
*representados excepcionarse correcta y legalmente. - - -
*IV.- La de Plus Petitio, por cuanto hace a todas aquéllas
*prestaciones que sin fundamento legal o contractual él
*reclama, en los términos del presente escrito y de la
*contestación a la demanda. - - - V.- La de prescripción a
*que se refiere el artículo 516 de la Ley Federal del
*Trabajo, por cuanto hace a todas aquéllas prestaciones
*cuyo derecho del actor para reclamarlas, prescribe al año
*de haberse generado el mismo; tal es el caso de las
*reclamaciones consistentes en horas extras, media hora de
*alimentos séptimos días, prima dominical, vacaciones,
*prima vacacional, aguinaldo, aportaciones de INFONAVIT Y
*SAR, utilidades, salarios devengados, diferencias
*salariales, etc., sin que esto implique reconocimiento a
*su procedencia. - - - VI.- La de falta de legitimación
*activa del actor para reclamar el pago de aportaciones al
*INFONAVIT y del SAR, ya que éstas por su naturaleza
*jurídica, se tratan de créditos fiscales que al actor no
*le corresponde reclamar sino a la Autoridad Fiscal
*competente en los términos de Ley".



JUDICIAL DE LA
FEDERACION

En relación a los hechos manifestaron: "Por lo que hace al señor HERMILO RAFAEL GOROSTIETA GARCIA, se niegan todos y cada uno de los hechos que integran la demanda del actor, en virtud de que entre éste y aquél, nunca ha existido relación contractual de trabajo alguna".

- - - Por lo que hace a la Sociedad demandada manifestó: -

- - - Uno.- Es falso y se niega, pues lo cierto es que el actor ingresó al servicio de la sociedad demandada el 6 de mayo de 1997, constando tal hecho en el Contrato Individual de trabajo de fecha 7 de mayo de 1997, celebrado entre el actor y mi representada, sí como en el Aviso de Inscripción del IMSS, recibido por éste el 16 de junio de 1997, en el que aparece con la fecha de ingreso antes mencionada, así como con la categoría de Director de Ventas. - - - Dos.- Es falso y se niega, pues por una parte, de las personas que indica en este hecho, ninguna con excepción del señor Rafael Gorostieta (cuyo nombre ha quedado aclarado), quien es Director General de la Sociedad demandada, las demás personas no trabajan en mi representada que comparece a juicio, ni ejercen actos de dirección o administración, y sólo en el caso del señor Guillermo Salazar quien fungió como Director General de la Empresa y dejó de trabajar en ella desde el 9 de febrero de 1998 y la señorita Ana Crescioni que pertenece a Empresa distinta de la demandada pero que ha realizado servicios de Finanzas (no de administración de personal) de manera eventual para mi mandante, pues incluso reside en el extranjero; las demás personas no tienen relación

*alguna ni trabajan en mi representada y tampoco habitan ni
*tienen su domicilio o asiento de sus negocios en el
*domicilio de la misma. - - - De la misma manera, son
*falsas las condiciones de trabajo que indica el actor,
*pues lo cierto es que fue contratado con la categoría de
*Director de Ventas, por tiempo indefinido, con un horario
*de trabajo de 48 horas de lunes a viernes de cada semana y
*con una hora para tomar alimentos fuera del lugar de
*trabajo, que se distribuyeron de las 9:00 a las 18:00
*horas con alimentos de las 14:00 a las 15:00 horas de
*lunes a viernes de cada semana, con un salario inicial de
*\$40.500.00 mensuales, con vacaciones y prima vacacional
*incluida mediante el pago de un mes de salario y la misma
*cantidad en concepto de aguinaldo; automóvil de la
*compañía como implemento de trabajo para desempeñar sus
*labores y elegible para recibir un bono de desempeño en
*forma discrecional para la Empresa hoy demandada, el cual
*nunca recibió porque a juicio de la empresa no lo
*justificó mediante su desempeño. Todo esto según las
*Cláusulas 5, 7, 9, 10, 11 y 17 del Contrato Individual de
*Trabajo de fecha 7 de mayo de 1997, que celebró con mi
*representada.. - - - Son falsas las demás prestaciones que
*el actor señala en este hecho como lo son el Bono de
*Desempeño que nunca devengó, vales de despensa, fondo de
*ahorro, auto de valor de 22,000.00 dólares americanos
*pues éste tuvo el carácter de implemento de trabajo para
*desempeñar sus labores y no de prestación o regalo, gastos
*de coche como prestación, pues el propio Contrato
*estableció el reembolso de los generados con motivo de su

JUDICIAL DE LA
NACION

*trabajo, etc. - - - Es falso igualmente lo que indica el actor en su escrito de aclaración y ampliación de éste hecho (escrito de fecha 3 de junio de 1998) en el sentido de que el día 25 de agosto de 1998, la C. Ana Crescioni le aumentó el salario base a \$49.558,50 quincenales, a partir de la primera quincena de Septiembre de ese año, lo cual se niega enfáticamente, además de que se hace notar a esta Junta el contenido doloso y de mala fe con el que el actor hace esta afirmación, pues además de ser notoriamente obscuro el hecho relativo, es infantil pensar que, dado el alto nivel ejecutivo con el cual se desempeñaba el demandante, fuera posible recibir la noticia de un aumento salarial tan importante (más del doble de su salario en esa fecha) en forma verbal; adicionalmente, es inverosímil la afirmación porque no es posible creer que un empleado de ese nivel, que ejerce funciones de dirección, vigilancia, fiscalización, etc., se quede tan conforme durante los meses de septiembre de 1998 a febrero de 1999, sin recibir el aumento "ofrecido", sobre todo si estuvo otorgado de conformidad a mi representada, los recibidos salariales correspondientes a sus quincenas en los términos que ya se han expresado; invocando también en tal aspecto, la aplicabilidad de la Jurisprudencia dictada en la Materia por los Tribunales de Alzada en cuanto a la idoneidad de la prueba para acreditar el pago de salarios, admitida únicamente mediante los recibos de pago de salarios o listas de raya, debidamente firmados por el trabajador. - - En resumen, esta afirmación falsa e inverosímil del actor, no tiene

*otra finalidad que la de entorpecer la negativa de mi
*representada a someterse al arbitraje. - - .- Por último,
*su salario le fue aumentado a partir del 6 de mayo de 1998
*a la cantidad de \$47,263.50 mensuales o \$23,631.75
*quincenales; lo cual arroja un salario por cuota diaria de
*\$1,575.45 e integrado de \$1,834.43 como se ha dicho
*anteriormente, por lo que la integración salarial que
*elabora en éste hecho es notoriamente infundada y de mala
*fe.- - Tres.- EN EL ESCRITO DE TRASLADO DE LA DEMANDA, NO
*EXISTE HECHO TRES. - - - Cuatro.- Es falso y se niega,
*pues lo cierto es que el actor se encuentra a cubierto del
*pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos
*días, en los términos de Ley, de su Contrato Individual de
*Trabajo y de los recibos de pago de salarios que otorgó a
*mi representada, teniendo a su disposición el pago del
*aguinaldo proporcional de 1999 pues no fue despedido de su
*trabajo, y tampoco laboró en días séptimos, días domingos
*o en horas extras, pues en relación a su jornada, ésta la
*desempeñó de las 9:00 a las 18:00 horas con alimentos
*fuera de la empresa de las 14:00 a las 15:00 horas, todo
*ello, de lunes a viernes de cada semana. Esta jornada le
*consta a las personas que son sus compañeros de trabajo y
*que han venido teniendo el mismo horario, ya que en la
*empresa que represento, bajo protesta de decir verdad, no
*se lleva control documental de la jornada de trabajo y
*asistencia de los empleados de la misma, habida cuenta de
*que, como consta en las declaraciones de pago de IMSS, SAR
*e INFONAVIT y en las nóminas de salarios de los
*trabajadores de la demandada, sólo han venido laborando

SECRETARÍA DE LA
FEDERACIÓN

*sin contar al actor, seis personas, por lo que por el
*pequeño tamaño de la negociación y el escaso número de
*empleados que en ella laboran, es muy fácil percatarse de
*la jornada de trabajo de todos los empleados, incluido
*desde luego, el actor. - - - Por otra parte, como mi
*representada no labora en los días sábados, domingos y
*días festivos de descanso obligatorio, tampoco lo hizo su
*personal en el periodo del primero de marzo de 1998 al 28
*de febrero de 1999 y tampoco lo hizo el actor; pero los
*demás compañeros de trabajo de este no podrían atestiguar
*sobre éste hecho porque no laboraron en los días
*mencionados. Sin embargo, la Administración del Edificio
*denominado Torre Esmeralda en el que se encuentra
*domiciliada la negociación demandada, esto es, en Bulevar
*Miguel Avila Camacho número 40, Colonia Lomas de
*Chapultepec de esta Ciudad, C.P. 11000, lleva cabo por
*conducto de sus personas de vigilancia y de manera muy
*estricta, el control de acceso a dicho edificio,
*especialmente en los días en que no hay labores, mediante
*los libros denominados de control de acceso o registro de
*visitas de dicho edificio, en los que aparece el nombre de
*la persona que pretende ingresar, la fecha, de dónde
*proviene, a qué empresa y persona pretende visitar, la
*hora de entrada y de salida, así como su firma, y en
*dichos libros no aparece ni el nombre ni la firma del
*actor dentro del periodo mencionado, por lo que se
*corroborra el hecho de que en tales días el actor no laboró
*como dolosamente lo afirma en su demanda. - - - Los libros
*antes mencionados se encuentran en la oficina de

*administración del edificio antes mencionado, son
*propiedad de dicha administración y enormemente
*voluminosos, por lo que mi representada sólo podrá
*ofrecerlos como prueba mediante la Inspección que en los
*mismos realice el C. Actuario de esta H. Junta, o bien
*mediante el informe que este Tribunal solicite a la
*administración señalada y que en su oportunidad se
*propondrá. - - - Cinco.- Es falso y se niega, pues como ya
*se dijo antes, mi representada no tuvo utilidad repartible
*por el ejercicio fiscal de 1998 y respecto al del año en
*curso, aún no se está en posibilidad jurídica y material
*de conocerla, reproduciéndose lo que al respecto se indicó
*en el Capítulo de Defensas y Excepciones de éste escrito
*para los efectos de la controversia a este hecho. - - -
*Seis.- Es falso y se niega, pues lo cierto es que el actor
*nunca ha sido despedido de su trabajo, y la señorita Ana
*Crescioni como ya se dijo anteriormente, no labora
*directamente para mi representada, lo cual se corrobora
*con el hecho de que el propio actor dice que se comunicó
*con ella a los Estados Unidos, lo cual además, no es
*cierto. - - - Primer Hecho Siete.- Es falso y se niega,
*pues como ya se dijo, el actor no fue despedido de su
*trabajo. - - - Segundo Hecho Siete.- Es falso y se niega,
*pues como ya se dijo, el actor no fue despedido de su
*trabajo. - - - Ocho.- Es falso y se niega, pues lo cierto
*es que el actor se encuentra a cubierto del pago de la
*Segunda Quincena del mes de Febrero de 1999 mediante
*depósito bancario que hizo mi representada, según la ficha
*correspondiente por la cantidad neta de \$17,428.87





...destrucción era por \$23,631.75 como se ha dicho anteriormente y como puede verse en los recibos de pago de salarios anteriores a esa quincena; haciendo notar a este Tribunal que dicho depósito bancario de los salarios del actor en la Cuenta No. 700277-7 fue citada en la comparecencia de mi representada de fecha 2 de junio de 1999, en la que manifestó su negativa a someterse al arbitraje de esta Junta, se encuentra radicada a nombre del actor en la Sucursal 515 del Banco Nacional de México, S.A., o BANAMEX, sita en Avenida San Jerónimo 630, Col. Pedregal de San Angel, C.P. 01900 de esta Ciudad de México. Esta era la forma en que mi representada, por razones de seguridad del dominio público, se efectuaba el plago de los salarios al actor y éste firmaba los recibos correspondientes que los amparaban, salvo el relativo a la 2ª. Quincena del mes de febrero de 1999, pues el actor no firmó el recibo relativo. En el caso de que el actor persistiera en su afirmación -pese a lo anterior-, de que no recibió el pago señalado, desde ahora mi representada anuncia que hará la reclamación por la vía legal que corresponda por enriquecimiento ilícito del demandante. -

- - Párrafo que aparece entre los Hechos Ocho y Diez (o posible hecho nueve de la demanda).- Es falso y se niega, pues independientemente de lo que el actor le imputa al señor Guillermo Salazar, quien por cierto ya no labora en la empresa que represento desde el 16 de febrero de 1998, lo jurídicamente válido y trascendente es que el actor al celebrar su Contrato de Trabajo de fecha 7 de mayo de 1997

"con la demandada, en la cláusula 10ª él mismo, convino con
"el patrón que éste le proporcionaría un "automóvil de la
"Compañía que será usado como implemento de trabajo para
"desempeñar sus labores" y que "igualmente, la Empresa
"reembolsará al empleado los gastos de mantenimiento de
"dicho vehículo"; lo que, adminiculado con el hecho de que
"el vehículo se encuentra facturado a nombre de la
"demandada y que el actor dice en su propia demanda que el
"auto que le fue entregado lo puso a disposición de la
"empresa que represento en un estacionamiento de esta
"Ciudad (y que fue recogido por la misma), hace prueba
"plena de que dicho automóvil no fue otorgado como
"prestación o beneficio laboral a favor del actor o como
"regalo de la Compañía a éste. - - Díez.- Es falso y se
"niega, reproduciéndose lo afirmado al respecto
"anteriormente.- - - Por lo anteriormente señalado, son
"improcedentes todas y cada una de las reclamaciones del
"actor que formula en su demanda y en su escrito de
"aclaración y ampliación a la misma, reproduciéndose para
"los efectos de esta controversia lo afirmado y manifestado
"por mi representada en la comparecencia relativa a la
"negativa a someterse al arbitraje de fecha 2 de junio de
"1999, así como en esta contestación de demanda y las
"defensas y excepciones opuestas en éste".

En la audiencia de conciliación, demanda,
excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas celebrada
en veintidós de junio de mil novecientos noventa y nueve,



JUDICIAL DE LA
JERARCIÓN

35

DT.-7993/89. *lf*

al tomar el uso de la palabra el actor manifestó lo siguiente: " Por convenir a sus intereses se desiste a su perjuicio de las acciones que intentó en contra de BILL MECANIC, STEVEN MURTH SE DICE STHEPEN MORE, ANNA CRECIONI, JORGE RODRIGUEZ TIRSIO, JANE PEMBERTON, JIM GIANOPOLUS, solicitando se envíe al expediente al archivo por lo que hace a las citadas personas así como de la empresa a la que se enderezo la demanda TWENTIETH CENTURY FOX FILM CORPORATION, por otro lado personalmente el actor manifiesta que con esta fecha esta de acuerdo en la insumisión al arbitraje formulada por la empresa demandada por lo que solicita a este Tribunal le sea entregado el cheque exhibido por dicha parte el día dos de junio de 1999, por la cantidad de \$303,269.05 pesos a nombre del actor, razón por la cual en este acto el actor se identifica con credencial para votar folio #12274775, expedida por el INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, y se desiste a su perjuicio de lo manifestado en el inciso a) del escrito presentado ante esta Junta el ocho de junio de 1999."

El la propia fecha la Junta responsable dictó el acuerdo correspondiente en el cual acordó de conformidad tal petición y tuvo por desistido al actor de las acciones intentadas en contra de los codemandados físicos ya mencionados y de la empresa denominada TWENTIETH CENTURY FOX FILM CORPORATION, así como también por lo que hace a lo manifestado en el incisco a) del escrito por el

que desahogo la lista que se le dio en relación a la insumisión al arbitraje hecha valer por el patrón.

El la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, la parte actora ratificó y aclaró su escrito inicial de demanda de la siguiente manera: " Con las aclaraciones que aparecen en el escrito inicial de demanda en su escrito presentado ante esta Junta el tres de junio de 1999 que obran a fojas 223 y 224 de los autos así como la aclaración que se hace en este momento en el sentido de que tal y como lo confiesa la demandada en su escrito de fojas 221 de autos donde señala que la fecha del despido del actor ocurrió el 28 de febrero de 1999, se permite precisar que los hechos que se mencionan como número 6 y 7 del escrito inicial de demanda, ocurrieron el 28 de febrero de 1999, fecha que reconoce la demandada despidió al actor.- Con esta aclaración así como la del escrito que ha quedado aclarado se dice aclarado al actor personalmente ratifica y reproduce su escrito inicial de demanda."

Por su parte la parte demandada dijo que:
" Por otra parte, a nombre de la sociedad demandada reproduce y ratifica en todas sus partes la insumisión al arbitraje formulada según comparecencia de dos de junio de 1999, así como los documentos y anexos que se acompañaron a la misma y que obra de fojas 190 a 222 de autos, para todos los efectos legales a que haya lugar.- De la misma



JUDICIAL DE LA
DELEGACION

*manera, a nombre de sus representados CONTESTA LA DEMANDA
*inicial formulada por el actor en contra de sus
*representados. - - - así como el escrito de aclaración y
*ampliación del actor de fecha tres de junio de 1999, en
*los terminos de escrito de esa fecha constante de nueve
*fojas útiles suscrito por el LIC. MIGUEL URIBE FLORES,
*acompañado de los anexos a que se refiere el citado
*escrito constante de cuatro fojas útiles y que forman
*parte de la contestación, y al cual se permite hacerle las
*siguientes aclaraciones y adiciones en relación a la
*aclaración que hace la actora en la presente audiencia
*contenidas a fojas 223 y 224 de autos, en el que dice que
*la sociedad demandada reconoce el haber despedido al
*actor, dicha aclaración es falsa porque a lo que se
*refiere la actora es aún cálculo contable que aparece a
*fojas 221 y 222 de autos en el que se formularon las
*retenciones que en conceptos de impuestos ocasionó el pago
*a que se refiere la insumisión al arbitraje, y de ninguna
*manera es un documento que provenga de la sociedad
*demandada y por otra parte resulta intrascendente hacer
*notar lo que la actora pretende habida cuenta de que para
*la estimación de dicho cálculo indudablemente se debió
*tomar para el cálculo de dichas prestaciones la fecha en
*que el actor dejo de laborar para la demandada por lo que
*tal aclaración es totalmente falsa; igualmente, se hace
*notar a este Tribunal la notaria desmesura con que la
*actora se conduce al alterar dolosamente sus condiciones
*de trabajo según sus escritos inicial de demanda y de

*fecha 03 de junio de 1999, pues deliberadamente altera su
*salario a una cantidad superior al doble del mismo y
*establece prestaciones totalmente falsas, lo cual
*constituye o puede constituir la comisión de un ilícito
*el cual en su oportunidad se hará valer por la vía
*procesal correspondiente ya que tales hechos falsos pueden
*derivar en un lucro indebido o enriquecimiento ilegítimo.-
*En el mismo orden de ideas se adiciona al capítulo de
*defensas y excepciones y al de controversia de la
*contestación a la demanda en la forma siguiente: Por lo
*que hace a la jornada extraordinaria que dice haber
*laborado el actor, llama la atención de esta Junta, en
*cuanto al contenido las cláusulas 5 y 6 del Contrato
*Individual de Trabajo que celebró el actor con su
*representada de fecha siete de mayo de 1997, y que obra a
*fojas 196 a 918 de autos, en las que se estableció
*claramente que " las partes convienen en que el empleado
*estará sujeto a un horario de trabajo de 48 horas, de
*lunes a viernes, cuyas horas serán distribuidas por el
*empleado de acuerdo a los requisitos de su trabajo, pero
*sin exceder las horas máximas de trabajo establecidas por
*la ley, ya que el empleado no estará sujeto a ningún
*registro de asistencia ni control por escrito. - El
*empleado tendrá 60 minutos diariamente para descansos y
*tomar sus alimentos, que pueden tomarse fuera del lugar de
*trabajo.- " (Cláusula Quinta) al respecto, son aplicables
*a las jurisprudencias dictadas en la materia en el sentido
*de que los empleados que son altos directivos de las



JUDICIAL DE LA
DETERMINACION

*empresas no pueden generar horas extras porque
 *generalmente, debido a las funciones de su puesto, no
 *están sujetos a un control de asistencia y tiempo
 *laborado, amén de que también generalmente por ejercer
 *labores de dirección, inspección, vigilancia,
 *fiscalización, administración, etc., sería ridículo que
 *estuvieran sujetos a un control de asistencia así como a
 *una jornada comúnmente observada por los empleados de baja
 *jerarquía.- Por esta razón ellos mismos distribuyen la
 *jornada contratada semanalmente de acuerdo a dichas
 *funciones, lo que aunado a sus altos salarios, permite
 *inferir con toda lógica y congruencia acorde a su
 *categoría, que es inverosímil que el actor manifieste en
 *su demanda que laboraba jornada extraordinaria y que
 *inclusive laborara el tiempo destinado a alimentos, lo que
 *también es absurdo; mejorándose en tal sentido las
 *defensas y excepciones opuestas en los incisos a), d), g),
 *del apartado II del capítulo de defensas y excepciones y
 *la controversia a los hechos 2 y 4 de la contestación a la
 *demanda del actor, a su aclaración y ampliación de la
 *misma.- Por otra parte, se adiciona a la contestación de
 *los hechos 1, 3, y 4 de la demanda, en el sentido de que
 *el actor por su categoría de director de ventas y las
 *funciones que éste realizaba, era empleado de confianza,
 *tal y como se indica en las fojas 1, 2, y 3 del escrito de
 *contestación y en la comparecencia de la demandada de dos
 *de junio de 1999, que obra en autos, y como era de
 *confianza, es perfectamente creíble que distribuía su

"jornada de trabajo como lo pacto con la demandada en su
"contrato inicial.- Por último se permite también invocar
"la aplicabilidad de las jurisprudencias dictadas en la
"materia en relación a la idoneidad de las pruebas, de tal
"suerte que son idóneas para probar el salario del actor
"únicamente el contrato de trabajo y los recibos de salario
"de pago a listas de raya debidamente firmadas por el actor
"o el trabajador, es idónea para probar la categoría y en
"general más condiciones de trabajo, el contrato de trabajo
"celebrado por el trabajador con el patrón, etc., por lo
"que deben tomarse en cuenta tales jurisprudencias y
"considerarse como parte de la contestación a la demanda
"exhibida, la cual solicita se englose a los autos, se
"ratifica y se reproduce en todas y cada una de sus partes
"y se ella (sic) corre traslado con copia a la actora."

En la misma audiencia de ley, el actor a
manera de réplica, manifestó lo siguiente: "Por falso niega
"lo afirmado en la contestación a la demanda, y toda vez
"que al C. GUILLERMO SALAZAR, quien ejerce ficciones de
"dirección y administración para la demandada le constan
"las condiciones de trabajo."

Como contrarréplica, el demandado dijo: "En
"vía de contrarréplica reproduce y ratifica con todas sus
"partes el escrito de contestación a la demanda y anexos



JUDICIAL DE LA
GERACION

"que la componen, así como las manifestaciones que su
"representada hizo al contestar la demanda, las
"aclaraciones y ampliaciones a la misma insistiendo como se
"dice con claridad en la contestación a la demanda que el
"C. GUILLERMO SALAZAR, quien fueya empleado de la
"demandada, dejo de laborar en esta desde el día 15 de
"febrero de 1998, habiéndose dado de baja antes el
"I.M.S.S., se dice dejo de laborar desde el 16 de febrero
"de 1998, y las condiciones de trabajo que la sociedad
"demandada pactó con el actor se encuentran contenidas en
"el contrato individual de trabajo de fecha 07 de mayo de
"1997, resultando notoriamente infundado, ilógico e
"incongruente que a una persona que dejó de laborar más de
"un año antes de la fecha en que el actor dejó de hacerlo
"para la demanda le consten las condiciones de trabajo que
"argumenta el actor, además de que, como ya se dijo
"oportunamente, la prueba idónea para acreditar las
"condiciones de trabajo es completamente distinta a la que
"pretende hacer valer la actora.- en los términos de la
"jurisprudencia sentada en la materia."

TERCERO.- El la referida etapa de demanda
y excepciones de la audiencia de ley, la Junta dictó el
acuerdo de fecha de veintidós de junio de mil novecientos
noventa y nueve, que constituye el acto reclamado, mismo
que se apoyó en las siguientes consideraciones: "Pasando a
"proveer por celebrada y cerrada la etapa de demanda y
"excepciones.- SE RECONOCE LA PERSONALIDAD como a) derado

*de la actora al LIC. GERARDO GARIZURIETA TEJADA, así como
*a los profesionistas de la carta poder que obra a foja
*cinco de autos, con apoyo en el artículo 692 fracción Y de
*la Ley Laboral.- Se tiene por RATIFICADO EL ESCRITO
*INICIAL DE DEMANDA, presentado ante este Tribunal, se dice
*presentado se dice de fecha tres de marzo del año en
*curso, y aclaraciones hechas en la presente acta.- SE
*RECONOCE LA PERSONALIDAD COMO APODERADO DE LA DEMANDADA AL
*LIC. MIGUEL URIBE FLORES, y pasantes en derecho ROBERTO
*COVARRUBIAS CARRILLO, ANABEL CANALES, ABRAHAM ROJAS, en
*términos de testimonio notarial que obra a fojas 137 a 151
*de autos, así como en términos de los que obran a fojas
*175 y 181 de autos, asimismo SE RECONOCE LA PERSONALIDAD
*de dichos profesionistas como apoderados del demandado
*físico JORGE RODRIGUEZ DIRCIO, en términos de carta poder
*de 18 de marzo del año en curso, y que se glcsa a los
*autos.- por hechas las manifestaciones que hacen las
*partes en la presente diligencia.- Se tiene a la demanda
*por no sometida al arbitraje en términos de sus
*manifestaciones, se tiene a la actora por conforme a la
*insumisión al arbitraje planteado por la demanda TWENTIETH
*CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT, MEXICO S.A. DE C.V., en
*términos de sus manifestaciones.- Por lo anterior, con
*fundamento en los artículos 49, fracción III, 50 Fracción
*II y 947 de Ley Federal del Trabajo. Se da por terminada
*la relación de trabajo que unía al actor con la sociedad
*demandada.- Consecuentemente se condena a la sociedad
*demandada TWENTIETH CENTURY FOX HOME ENTERTAINMENT,

JUDICIAL DE LA
ESTADACION

"MEXICO, S.A. DE C.V., se dice: se tiene por CONTESTADA LA
"DEMANDA en términos de escrito de fecha 22 de junio de
"1999, constante de nueve fojas útiles, suscritas por su
"apoderado LIC. MIGUEL URIBE FLORES, y la que acompaño
"anexos, y por hechas las aclaraciones y adiciones hechas a
"ese escrito en términos de la presente diligencia.- Vista
"la insumisión de la demanda al arbitraje se condena a la
"sociedad demandada TWENTIETH CENTURY FOX HOME
"ENTERTAINMENT, MEXICO, S.A. DE C.V. a indemnizar al actor
"en este juicio al CC. RAY CERDEÑO JUAN, con el importe de
"tres meses de salario, se finca la responsabilidad del
"conflicto que le resulte al patrón se condena a pagar a la
"sociedad demanda al pago de 20 días de salario por cada
"año de servicios prestados y al pago de salarios caídos a
"partir del primero de marzo de 1999, asimismo se condena a
"la demandada al pago de la prima de antigüedad a que tiene
"derecho el actor.- Lo anterior con apoyo en el artículo
"162 de la Ley Laboral, y para efectos de la cuantificación
"de la misma, será al doble del salario mínimo general
"vigente.- Toda vez que la demandada se encuentra
"exhibiendo cheques nominativo a favor del actor por la
"cantidad de \$303,154.05 (TRES CIENTOS TRES MIL CIENTO
"CINCUENTA Y CUATRO PESOS 05/100 M.N.), mismo que se pone a
"disposición del actor.- Una vez que el actor en forma
"personal reciba el título de crédito exhibido por la
"demanda previa identificación con documento oficial y
"dejando copia en autos" y en cumplimiento a tal
"determinación en la misma fecha se le entregó al actor el



título de crédito exhibido por la demanda, como se hizo constar en la certificación correspondiente.

CUARTO.- Inconforme con lo resuelto en el acuerdo anterior JUAN CERDEÑO RAY, interpuso el presente juicio de garantías, el cual por razón de turno se radicó en este Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo bajo el número DT.-7993/99, se tramitó conforme a la Ley y contándose con el informe rendido por la autoridad responsable, se notificó al Agente del Ministerio Público Federal de la adscripción, quien no formuló pedimento. Por encontrarse los autos en estado de sentencia, por acuerdo de fecha seis de agosto de mil novecientos noventa y nueve, se turnaron los autos a la Magistrada relatora para la formulación del proyecto respectivo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El acto reclamado es cierto, según se demostró con los autos originales del expediente laboral, que remitió la responsable con su informe justificado.

SEGUNDO.- El quejoso expresó el siguiente concepto de violación: "UNICO.- Se violó en perjuicio del actor lo establecido por los artículos 14 y 16 constitucionales, 947 en su último párrafo de la Ley Federal del Trabajo."



JUDICIAL DE LA
NACION

104

"- - - Si bien es cierto que los artículos 49, 50, de la
 "Ley Laboral facultan a los patrones a no someterse al
 "arbitraje y dejar de reinstalar a los trabajadores
 "pagando ciertas indemnizaciones, el artículo 947 señala
 "que esas disposiciones no son aplicables en el caso de las
 "acciones consignadas en el artículo 123 fracciones XXII
 "apartado A de la constitución. - - - En efecto el actor
 "reclamó el cumplimiento del contrato y como consecuencia
 "de esto la reinstalación acción que se regula en la
 "fracción XXII apartado A artículo 123 constitucional, por
 "lo tanto no existe razón legal para que la responsable
 "tenga por no sometida al arbitraje a la demandada si el
 "artículo 947 establece claramente que no es procedente lo
 "anterior en el caso de las acciones perpetuadas en el
 "artículo 123 constitucional, por lo anterior el actuar de
 "la responsable fue violatorio de garantías por haber
 "tenido a la demandada por no sometida al arbitraje, dar
 "por terminada la relación de trabajo y condenar a cierta
 "cantidad a la demandada.- - - Si bien es cierto el
 "trabajador manifestó que estaba de acuerdo con la
 "insumisión al arbitraje esto de ninguna manera implica que
 "se pueda violar lo establecido por la Ley, que los
 "derechos de los trabajadores son irrenunciables y además
 "las cantidades que exhibió la demandada no se ajustaron
 "a la ley, por lo anterior aún cuando el trabajador
 "hubiere dicho que estaba de acuerdo con el no
 "sometimiento al arbitraje esto es improcedente por que de
 "conformidad con el artículo 947 de la Ley Laboral porque

40
 42
 44
 46
 48
 50
 52
 54
 56
 58
 60
 62
 64
 66
 68
 70
 72
 74
 76
 78
 80
 82
 84
 86
 88
 90
 92
 94
 96
 98
 100

32

JUDICIAL DE LA
FEDERACION

*se ejercitó la acción de cumplimiento del contrato como
*consecuencia la reinstalación, por lo anterior es
*precedente el otorgamiento del amparo para el efecto de
*que se deje sin efecto el acto reclamado por no existir
*ningún fundamento legal para que se tenga por no sometido
*al arbitraje a la demandada y por terminada la relación de
*trabajo.- - - SEGUNDO.- Se violó en perjuicio de mi
*representada lo establecido por los artículos 14 y 16
*constitucionales, 841, 842 de la Ley Federal del Trabajo
*al haber tenido la responsable a la demandada por no
*sometida al arbitraje y por terminada la relación laboral.
*- - - Independientemente del concepto de violación que se
*hizo valer en el punto anterior, aún suponiendo sin
*conceder que la demandada tuviera la facultad de no
*someterse al arbitraje, el actuar de la responsable al
*haber dado por terminada la relación del trabajo del actor
*y por no sometida al arbitraje a la demandada, fue
*violatorio de garantías por lo siguiente: - - - A).- Por
*que existe discrepancia en cuanto al monto de salario
*base, salario integrado y categoría que señaló el actor,
*por lo tanto la autoridad sin ningún fundamento legal
*prejuizo que las condiciones de prestación de servicios
*fue la que señaló la demandada sin que las hubiera
*acreditado, por esas razón procede conceder el amparo al
*actor para el efecto de que se deje sin efecto el acto
*reclamado en lo relativo a dar por terminada la relación
*de trabajo y tener por no sometida a la demandada al
*arbitraje. - - - B).- La autoridad responsable también

JUDICIAL DE LA
DETERMINACION

*violó las garantías citadas al estimar que fue correcto
*que se le descontaran al actor \$102,635.75 por concepto
*de impuesto sin que existiera en autos prueba alguna de
*que dichos descuentos por concepto de impuestos fueran
*correctos, por esta razón también procede conceder el
*amparo a la parte actora para el efecto de que se deje sin
*efecto el acto reclamado en lo relativo al dar por
*terminada la relación de trabajo y tener por no sometida a
*la demandada al arbitraje. - - - C).- Independientemente
*de lo anterior, también se violaron las garantías antes
*citadas porque la responsable estimó en forma indebida que
*las cantidades que exhibió la demandada fueron correctas
*para tenerla por no sometida al arbitraje y por terminada
*la relación de trabajo. - - - En efecto la autoridad
*responsable dejó de tomar en cuenta el momento oportuno
*para no someterse al arbitraje en caso de que proceda que
*no es el caso específico, es la etapa de demanda y
*excepciones y por lo tanto hasta esa fecha se deben de
*cualificar los salarios caídos, lo que no tomó en cuenta
*la responsable porque suponiendo sin conceder que la
*cantidad que exhibió la demandada por concepto de
*indemnización 20 días por año, 12 días por año fuera
*correcta, los salarios caídos no están bien cuantificados
*porque desde el día 28 de febrero de 1999 al día 22 de
*junio de 1999 transcurrieron 116 días de salarios caídos
*por lo que sin aceptarlo que fuera correcto el salario
*integrado de \$1,834.43 que señaló a la demandada por este
*concepto debió haber cubierto con el salario que ella



ANCIAL DE LA
FACION

"reconoce \$212,793.88 y no \$172,477.00, por otro lado si se
 "estimara que los salarios caídos corren hasta el día en
 "que la demandada compareció e hizo sus manifestaciones de no
 "someterse al arbitraje esto es 2 de junio de 1999, también
 "su cuantificación fue incorrecta si aceptáramos lo que se
 "niega el salario que ella dice este es \$1,834.43 por 96
 "días de la fecha del despido que ella reconoce 28 de
 "febrero de 1999 al 2 de junio de 1999 dan un total de 96
 "días, esto es \$ 176,105.28 y no los \$172,437.00 que
 "cuantificó la parte demandada. - - - Por las causas
 "citadas se solicita el otorgamiento del amparo para el
 "efecto de que se deje sin efecto el acto reclamado en
 "donde indebidamente la responsable tuvo a la parte
 "demandada por no sometida al arbitraje y por terminada la
 "relación del trabajo en virtud de que se violaran lo
 "establecido por los artículos 14 y 16 constitucionales,
 "841 y 842 de la Ley Laboral."

TERCERO.- Las causales de improcedencia del juicio de amparo son de estudio preferente, por tal motivo, se analizarán las que invoca la empresa tercera perjudicada en su escrito que obra agregado a fojas veintiocho a treinta y cuatro del presente cuaderno de amparo.

En efecto, la tercera perjudicada solicita el sobreseimiento de este juicio con apoyo en las fracciones V, IX y XI del artículo 73 de la Ley de Amparo, apoyando su

pre
est
ari
se
el
sa
el
in
co
re
qu
ar
su
nc
y
le
a:
qu
a:
a:
a:
g:
p
c
p





SE
FEDERATIVA DE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE LA
FABRIL DE LA
INDUSTRIA Y
COMERCIO

pretensión en el hecho de que la Junta responsable al haber estimado procedente la insumisión de la demandada al arbitraje no afecta el interés jurídico del quejoso, pues se le entregó el pago de la indemnización correspondiente, el cual comprendió el pago de los salarios caídos que como sanción al patrón establece la Ley Laboral, máxime que si el propio actor aceptó en forma lisa y llana dicha insumisión al arbitraje en el juicio laboral, debe considerarse como hecho consumado de modo irreparable lo relativo a que éste se encontraba en los casos de excepción que establece la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como él mismo lo manifestó en su escrito de fecha ocho de junio de mil novecientos noventa y nueve, al desistirse del inciso a) de tal ocurso, y por ende también es un hecho consumado la terminación de la relación de trabajo por haber recibido el pago de la aludida indemnización y consintió expresamente los actos que ahora reclama en el momento que aceptó la insumisión al arbitraje, lo cual argumenta la tercera perjudicada, acredita la existencia de las causales de improcedencia antes señaladas y por ello debe sobreseerse este juicio de garantías.

Son infundados los anteriores argumentos, porque es inexacto que en el caso se configuren las causales de improcedencia que invoca la tercera perjudicada, pues si bien es cierto que la empresa

2



SECRETARÍA DE LA
FISCALÍA

demandada mediante comparecencia de fecha dos de junio de mil novecientos noventa y nueve, hizo valer la insumisión al arbitraje en términos de los artículos 9, 11, 49, fracciones II y III, 50 fracciones II y III y 947 de la Ley Federal del Trabajo, y el actor en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas manifestó estar de acuerdo con dicha insumisión, solicitando la entrega del cheque exhibido por la empresa, y por ende la Junta responsable en la etapa correspondiente de la propia audiencia de Ley tuvo a la demandada por no sometida al arbitraje, dando así por terminada la relación de trabajo entre las partes y condenó a la demandada a la indemnización respectiva fincando además la responsabilidad del conflicto que le resulte al patrón, sin embargo, ello no implica de ningún modo que tal determinación que constituye el acto reclamado no afecte el interés jurídico del quejoso, ni menos aún que se trate de un acto consentido o consumado de manera irreparable como lo pretende la tercera perjudicada, ya que la aceptación del trabajador a dicha insumisión no comprende los términos en que la junta la declaró procedente, tan es así que el ahora quejoso se inconformó con la misma dentro de los quince días que establece para tal efecto el artículo 21 de la Ley de Amparo por considerar que esa resolución, así como el pago que se hizo por concepto de indemnización y los salarios caídos, no se ajustó a derecho al existir discrepancia en cuanto al salario base como lo manifestó en

los :
novec
se ó
enco
frac
Cons
conf

apli
que
frac
pues
ordi
medi
nuli
en
la

val
ina

vic
rec
Cor



107

AL DE LA
ION

los incisos b) y c) de su escrito de ocho de junio de mil novecientos noventa y nueve, respecto del cual únicamente se desistió del inciso a) en el que expresó que no se encontraba en los casos de excepción a que se refiere la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, de ahí que en manera alguna puedan configurarse las causales de improcedencia invocadas.

Por otra parte, debe decirse que tampoco tienen aplicación al caso las diversas causales de improcedencia que hace valer la tercera perjudicada con apoyo en las fracciones XIII y XIV del artículo 73 de la Ley de Amparo, pues en contra del acto reclamado no procede recurso ordinario alguno, ni tampoco se encuentra en trámite ningún medio de defensa que tenga por efecto modificar, revocar o nulificar dicho acto reclamado, y por ello se reitera que en la especie no se actualizan las causales invocadas por la empresa tercera perjudicada.

CUARTO.- Los conceptos de violación hechos valer por el quejoso son infundados en una parte e inatendibles en otra.

Alega el quejoso en el primer concepto de violación que la Junta responsable, al emitir el acuerdo reclamado, violó en su perjuicio los artículos 14 y 16 Constitucionales, así como el artículo 947 de la Ley

40
42
44
46
48
50
52
54
56
58
60
62
64
66
68
70
72
74
76
78
80
82
84
86
88
90
92
94
96
98
100

2



Federal del Trabajo, ya que incorrectamente tuvo a la empresa demandada por no sometida al arbitraje dando así por terminada la relación de trabajo entre las partes, sin tomar en cuenta que si bien es cierto que los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, facultan al patrón para hacer valer la insumisión al arbitraje y dejar de reinstalar al trabajador pagando la indemnización correspondiente, sin embargo el diverso artículo 947 del ordenamiento legal invocado, señala que esa disposición no es aplicable en el caso de las acciones consignadas en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, relativas al cumplimiento del contrato y como consecuencia de esto la reinstalación en el empleo, como fue la que ejercitó el actor en el juicio laboral, y por ello sigue alegando el quejoso que no existe razón legal para que la responsable haya declarado procedente dicha insumisión que formuló la demandada, porque aún cuando el actor manifestó su conformidad con la misma esto de ninguna manera implica que se pueda violar lo establecido por la Ley, en virtud de que los derechos del trabajador son irrenunciables.

Son infundados los anteriores argumentos, porque contra lo que sostiene el quejoso, la Junta responsable estuvo en lo correcto al haber tenido a la empresa demandada por no sometida al arbitraje dando así por terminada la relación de trabajo entre las partes, pues al respecto debe decirse que el derecho del patrón de

negar
refie
relac
excep
orden
queda
traba
deter
espec
facul
Const
"que
"cump
"inde

que
insur
media
nover
que r
para
49 y
prop
la e
insur
al d



SECRETARÍA DE LA
TRABAJO

negarse a someter sus diferencias al arbitraje a que se refiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en relación al 50, se encuentra prevista para los casos de excepción que establece el numeral 49 del propio ordenamiento legal invocado, el cual dispone que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los supuestos que se especifican en las cinco fracciones del mismo precepto 49; facultad que el propio artículo 123 fracción XXII Constitucional señala: "La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización...".

Lo anterior es así, porque si bien es cierto que el actor al desahogar la vista que se le dio con la insumisión que hizo valer el patrón en el juicio laboral, mediante escrito de fecha ocho de junio de mil novecientos noventa y nueve, manifestó en el inciso a) de dicho ocuroso que no es cierto que se encuentre en los casos de excepción para ser reinstalado conforme lo establecen los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo como el propio quejoso lo reconoce en su concepto de violación en la audiencia de Ley manifestó su conformidad con la insumisión del patrón al arbitraje y se desistió del inciso a) de dicha promoción, lo cual implica que aun cuando se


 DE LA
 DE LA
 DE LA

suscitó controversia en relación a la categoría que desempeñaba al servicio de la empresa, lo cierto es que ante tal aceptación de la insumisión con ello el actor renunció a su reinstalación.

Lo anteriormente considerado permite establecer que ante la negativa de la empresa demandada de someterse al arbitraje, y la aceptación del reclamante de recibir la correspondiente indemnización, es evidente que la Junta responsable se apegó a derecho al declarar procedente dicha insumisión, decretando la terminación de la relación de trabajo entre las partes y condenando al pago de las indemnizaciones por los conceptos de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicio prestado, prima de antigüedad y salarios vencidos que le fueron cubiertos al actor mediante la entrega del cheque que exhibió en autos la empresa demandada como se desprende de la certificación correspondiente que obra en el expediente laboral, y por ello se reitera lo infundado del argumento planteado por el quejoso.

Asimismo es infundado lo que aduce el quejoso en el segundo concepto de violación, en el sentido de que la Junta responsable al emitir su determinación, no toma en cuenta que el momento oportuno para no someterse al arbitraje es la etapa de demanda y excepciones; pues al respecto debe decirse que tal afirmación es inexacta, ya

que desde el momento en que el patrón tiene conocimiento de que se ha promovido demanda en su contra hasta la etapa de convocatoria de la Audiencia de Ley puede ocurrir ante la Junta a manifestar que se niega a someterse al arbitraje, porque precisamente trata de evitar que el asunto pase a la etapa de demanda y excepciones, en la cual previa ratificación de dicha insumisión la Junta debe decidir lo procedente como aconteció en el caso, ya que la demandada formuló su negativa a someterse al arbitraje mediante comparecencia de dos de junio de mil novecientos noventa y nueve, es decir antes de la celebración de la etapa procesal de meritos, fecha a partir de la cual ya no corren los salarios caídos independientemente de que se continúe con el trámite del juicio laboral por lo que atañe a las demás cuestiones controvertidas, de ahí que no se sustenten lo que sobre el particular alega el quejoso.

Por otra parte es inatendible el segundo argumento de violación en la parte que el quejoso argumenta que la Junta responsable al declarar procedente la insumisión al arbitraje, no toma en cuenta que si en el caso existe discrepancia en cuanto al monto del salario que se integró sin que la demandada hubiese acreditado el cumplimiento de las condiciones exigidas por la empresa demandada, los salarios caídos no están bien pagados desde el veintiocho de febrero de mil



novecientos noventa y nueve en que ocurrió el despido del actor, al dos de junio del mismo año en que compareció la demandada a formular su negativa al arbitraje, transcurrieron noventa y seis días que debieron ser pagados sobre la base del salario que reconoce la propia empresa de mil ochocientos treinta y cuatro pesos con cuarenta y tres centavos que arroja un total de ciento setenta y seis mil ciento cinco pesos con veintiocho centavos y no los ciento setenta y dos mil cuatrocientos treinta y siete que cuantificó la demandada, máxime que tampoco la responsable tenía elemento alguno para considerar correcto que del pago que se le cubrió al actor se le descontara la cantidad de ciento dos mil seiscientos treinta y cinco pesos con setenta y cinco centavos por concepto de impuestos, sin existir en autos prueba alguna de los mismos, y por ello sigue alegando el quejoso que si la junta al emitir su determinación no advirtió ni consideró los anteriores aspectos, con tal proceder infringió en su perjuicio los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Se afirma que son inatendibles los anteriores argumentos, porque las cuestiones que alega el quejoso en relación a la controversia que se suscitó entre las partes en cuanto al monto del salario base e integrado, así como el importe correcto de los salarios caídos y las deducciones por concepto de impuestos que hizo la demandada en la indemnización del actor; tales aspectos se encuentran



sujetos a prueba durante el procedimiento laboral y deben dilucidarse hasta que se dicte el laudo correspondiente, en el cual la Junta después de analizar y valorar los medios de convicción aportados a juicio, podrá establecer la base salarial respectiva y determinar si fue correcta o no la cuantificación que hizo la empresa al cubrirle los salarios caídos y las deducciones fiscales, así como la procedencia o improcedencia de las demás prestaciones reclamadas, lo cual permite reiterar lo inatendible de los argumentos hechos valer por el quejoso.

En consecuencia al no demostrarse que el acuerdo reclamado sea violatorio de garantías, procede negar el amparo y protección de la Justicia Federal solicitada.

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo además en los artículos 103, fracción I y 107, fracciones III y V, de la Constitución General de la República, 158, 184, 188 y 190 de la Ley de Amparo, es de resolverse y se resuelve:

UNICO.- La Justicia de la Unión **NO AMPARA NI PROTEGE** a **JUAN RAY CERDEÑO**, contra el acto que reclamó de la Junta Especial Número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que hizo consistir, en el acuerdo dictado con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y nueve, en el juicio laboral número

IAS
40
42
94
90
98
96
14
15
1.06
1.50
1.10
1.28
1.23
1.52
1.31
1.58
1.40
1.50

2

463/99, seguido por hoy quejoso en contra de Twentieth Century Fox Home Entertainment México, Sociedad Anónima de Capital Variable y otros.

NOTIFIQUESE; con testimonio de esta resolución, vuelvan los autos a su lugar de origen; háganse las anotaciones correspondientes y en su oportunidad, archívese el expediente.

ASI, lo resolvió el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, por mayoría de votos de los Magistrados Fernando Andrés Ortiz Cruz e Idalia Peña Cristo, siendo ponente la última de los nombrados, en el sentido de negar el amparo solicitado en contra del voto emitido por la Magistrada María Edith Cervantes Ortiz quien formuló voto particular en la forma siguiente:

VOTO PARTICULAR:

No comparto las consideraciones de la mayoría para negar el amparo, pues estimo que procedía sobreseerlo.

Firman el Magistrado Presidente, junto con la Magistrada Ponente y el Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.



AL DE LA
CION

EL MAGISTRADO PRESIDENTE

LIC. FERNANDO ANDRES ORTIZ CRUZ
(FIRMADO)

LA MAGISTRADA PONENTE

LIC. IDALLIA PEÑA CRISTO
(FIRMADO)

EL SECRETARIO DE ACUERDOS

LIC. JOSE MORALES LOPEZ
(FIRMADO)

Se hace constar que esta hoja corresponde al
juicio de amparo directo número DT.-7993/99, promovido por
JUAN RAY CERDEÑO, en el que se resolvió por mayoría de
votos negar el amparo solicitado.

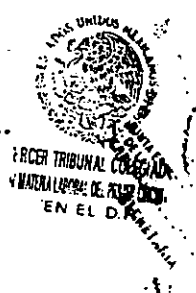
58
60
62
64
66
68
70
72
74
76
78
80
82
84
86
88
90
92
94
96
98
100
102
104
106
108
110
112
114
116
118
120
122
124
126
128
130
132
134
136
138
140
142
144
146
148
150

2

Es copia fiel de su original que obra en el juicio de
 amparo directo DT-7993/99 JUAN RAY
 número promovido por
 CERDEÑO
 la Junta Especial Número Cuatro de la
 contra actos de
 Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal
 y se expide en treinta fojas útiles para los fines legales
 consiguientes. Lo certifico. veintinueve septiembre
 México, Distrito Federal, a de
 de mil novecientos noventa y nueve.

EL SECRETARIO DE ACUERDOS DEL TERCER
 TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO
 EN MATERIA DE TRABAJO

LIC. JOSE MORALES LOPEZ.



mph.

NO
 Tril
 cual
 reso
 nue
 Junt
 cinc
 Aux
 cuer
 JUS
 tal
 juni
 al m
 del p
 131A
 acus.
 ESP
 ARB
 LAN
 MIST
 SOM

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALONSO GARCIA Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. México, Librería Bosh, 1964, p.p.783.
- 2.- ALONSO OLEA Manuel y ot. Derecho del Trabajo. España, Universidad de Madrid - Facultad de Derecho., 1978, p.p. 720.
- 3.- ALONSO OLEA Manuel y ot. Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Artes Gráficas Benzal, 1987, p.p. 845.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México. 2ª Edición.
- 5.- BORRELL NAVARRO Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. México Quinta Edición, Editorial Sista, 1996, p.p.764.
- 6.- CARNELUTTI Francisco. Sistema de Derecho Procesal. Tomo IV, Editorial Cárdenas. México.
- 7.- CAVAZOS FLORES Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México, D.F. 1982.
- 8.- CEPEDA VILLARREAL. Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, en "Revista del Trabajo", Tomo XXX, Número 119, México. 1947.
- 9.- CORDOVA ROMERO Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas, México, 1991.
- 10.- DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo Tomo I. México, D.F., Editorial Porrúa, 1994, p.p. 669.
- 11.- DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo Tomo II. México, D.F., Editorial Porrúa, 1996, p.p. 931.

- 12.- DE LA CUEVA Mario. Contrato de Trabajo. España, Editorial Bosset, 1979 p.p. 326.
- 13.- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. México, D.F. Editorial Porrúa, 1990, p.p. 732.
- 14.- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. México, D.F. Editorial Porrúa, 1991, p.p. 744.
- 15.- DELGADO MAYA Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial, México.
- 16.- GARCIA MAYNES Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. México, Editorial Porrúa, 1972, p.p. 527.
- 17.- GOLDSCHMIDT James. Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, 1936.
- 18.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. México, D.F. Editorial Porrúa, 1990, p.p. 600.
- 19.- MONTOYA MELGAR Alfredo. Derecho del Trabajo. España, Editorial Tecnos, 1987, p.p. 287.
- 20.- MOTO SALAZAR Efrain. Elementos de Derecho. México, Editorial Porrúa, 1972, p.p. 452.
- 21.- PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, México, 1983, Decimoquinta Edición.
- 22.- PRIETO CASTRO Leonardo. Exposición del Derecho Procesal Civil de España. Zaragoza, 1948.
- 23.- RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad. México, Editorial Font, 1978.
- 24.- RAMIREZ FONSECA Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Pac, México 1996, Novena Edición.

25.- SANCHEZ ALVARADO Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. México, Editorial Oficina de Asesores del Trabajo, 1967, p.p.346.

26.- TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1970.

27.- TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, Segunda Edición, México, 1972.

28.- VICTOR RUSSOMANO Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Editado por la UNAM, México 1980.

LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Editorial Porrúa, 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo (Comendada por CLIMENT BELTRAN, Juan), México, Editorial Esfinge, 1996, p.p. 836.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores Burocráticos, México, Editorial Porrúa, 1990.
- 4.- Ley del Seguro Social. México, Editorial Esfinge, 1999.
- 5.- Código Civil, para el Distrito Federal, en materia común. México, Editorial Porrúa, 1991, p.p. 934.

OTRAS FUENTES.

- I.- Expediente laboral 463/99. Juan Ray Cerdeño Vs. Twentieth Century Fox Home Entertainment México, S.A. de C.V. y otro. Junta Especial Número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.