

00721
594



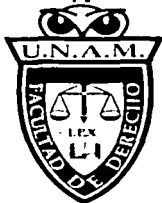
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO EN CONTRA DEL
PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
PATRICIA MONTES MAY



ASESOR : LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**TESIS CON
FALLA DE
ORIGEN**

PAGINACION DISCONTINUA

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

NOMBRE: Patricia Montes May

FECHA: 18 febrero 2003

FIRMA: Patricia Montes May

IN MEMORIAM
DOÑA ANTONIA CHALE. (Q.E.P.D.)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIAS

A MIS AMADOS PADRES PORQUE SIN SU APOYO NO SERIA EL SER HUMANO QUE SOY AHORA, A MI MADRE POR SUS INNUMERABLES ESFUERZOS Y SACRIFICIOS Y A MI PADRE POR ENSEÑARME QUE EL ÚNICO CAMINO PARA PODER TRIUNFAR EN LA VIDA ES EL ESTUDIO.

A MIS HERMANOS MANUEL, JAVIER Y MARTÍN POR SU AMOR, APOYO Y COMPETITIVIDAD, ASÍ COMO A MIS HERMANAS GABRIELA, NORMA Y JANETH POR COMPARTIR LA VIDA CONMIGO.

A MI TÍO LEO MAY, POR SER EL GRAN HOMBRE QUE ES Y MI PILAR EN LOS MOMENTOS MAS DIFÍCILES DE MI VIDA.

CON TODO EL AMOR DEL MUNDO A JAVIER, POR EL MARAVILLOSO SER HUMANO QUE ERES Y POR FOMENTAR LAS COSAS MAS BELLAS Y ÚNICAS DE MI VIDA

A MIS AMIGOS POR ESTAR AHÍ A PESAR DE TODO, GRACIAS, CECILIA, JOSE JUAN, DAVID, NORMA, ANA LILIA, ILENE, PATY, RODRIGO, AMERICA, MARICRUZ, MARCO ANTONIO Y MARIA ESTHER. MUY EN ESPECIAL A MARIO MONTEJO POR EL APOYO RECIBIDO RECIENTEMENTE.

A LA LIC. JUANA MARIA ABREU, POR SER MI JEFA, MI COMPAÑERA, MI AMIGA Y MAESTRA EN ESTE DIFÍCIL ARTE DEL LITIGIO, GRACIAS POR TU APOYO, COMPRENSION, REGAÑOS Y ENSEÑANZAS.

ASI COMO A MIS COMPAÑEROS INCONDICIONALES CECILIA, AMERICA, MARIA ELENA Y ROBERTO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO POR LA OPORTUNIDAD QUE ME BRINDO A MI Y A TODOS LOS JÓVENES DE ESTE PAÍS.

A LA FACULTAD DE DERECHO, MI ALMA MATER, EN ESPECIAL A SUS PROFESORES, NO SOLO POR SUS ENSEÑANZAS ACADÉMICAS, SINO TAMBIÉN POR LAS LECCIONES DE VIDA.

AL LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ, POR SU AYUDA Y ASESORAMIENTO EN EL PRESENTE TRABAJO, PERO SOBRE TODO POR SU AMISTAD.

AL LIC. FRANCISCO JAVIER GOMEZ CHIU POR SU VALIOSA INICIATIVA, COOPERACIÓN Y APOYO INCONDICIONAL, ASÍ COMO LA FE AL PRESENTE TRABAJO Y A MI PERSONA.

AL LIC. FRANCISCO CUELLAR COLIN POR AYUDAR A PONER PUNTO FINAL A LA IDEA INCONCLUSA QUE REPRESENTO EL RETO DE ESTE TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A

INDICE

EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO EN CONTRA DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

| | |
|--------------------|-------------|
| INTRODUCCION. | PAGINA I |
|--------------------|-------------|

CAPITULO 1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

| | | |
|--------|--|----|
| 1.1. | Marco y desarrollo. | 1 |
| 1.2. | Suspensión de las relaciones de Trabajo. | 18 |
| 1.3. | Rescisión de las relaciones de trabajo. | 33 |
| 1.3.1. | El despido. | 37 |
| 1.3.2. | La separación. | 58 |
| 1.4. | Sustituciones del patrón. | 63 |
| 1.5. | Terminación de las relaciones de trabajo. | 65 |

CAPITULO 2 EL ARBITRAJE.

| | | |
|--------|--|-----|
| 2.1. | Arbitraje. | 71 |
| 2.2. | Conceptos de Arbitraje. | 74 |
| 2.3. | Clases de Arbitraje. | 77 |
| 2.3.1. | Potestativo o voluntario. | 81 |
| 2.3.2. | Obligatorio. | 82 |
| 2.3.3. | Por Ministerio de Ley. | 86 |
| 2.4. | Naturaleza Jurídica del Arbitraje. | 87 |
| 2.5. | De los árbitros. | 89 |
| 2.6. | Nombramiento de los árbitros. | 90 |
| 2.7. | Requisitos, incapacidades y excusas de los árbitros. . | 93 |
| 2.8. | Recusación de los árbitros. | 99 |
| 2.9. | De las resoluciones arbitrales. | 102 |
| 2.10. | Concepto. | 104 |
| 2.11. | Clases de resoluciones. | 113 |
| 2.12. | Derecho de impugnación al Laudo. | 114 |

4

5

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 3 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO DENTRO DE LA LEGISLACION MEXICANA.

| | | |
|--------|--|-----|
| 3.1. | Marco General. | 119 |
| 3.1.1. | Sujetos del Derecho del Trabajo. | 121 |
| 3.1.2. | El trabajador. | 126 |
| 3.1.3. | El patrón. | 130 |
| 3.1.4. | El Trabajo. | 140 |
| 3.1.5. | El trabajador de Confianza. | 108 |
| 3.1.6. | Intermediación. | 144 |
| 3.2. | La Insumisión al Arbitraje y No Acatamiento al Laudo dentro de la Legislación Mexicana. | 147 |
| 3.2.1. | Constitución de 1917. | 149 |
| 3.2.2. | Ley Federal del Trabajo de 1931. | 158 |
| 3.2.3. | Exposición de Motivos del ejecutivo de 31 de diciembre de 1962. | 161 |
| 3.2.4. | Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1962. | 163 |
| 3.2.5. | La Ley Federal del Trabajo de 1970. | 165 |
| 3.2.6. | Reformas Procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980. | 168 |

CAPITULO 4 ASPECTOS PROCESALES DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO AL LAUDO.

| | | |
|--------|---|-----|
| | Aspectos procesales de la insumisión al arbitraje en los conflictos laborales dentro del procedimiento ordinario. | 175 |
| 4.1.1. | Formalidades para interponerse. | 178 |
| 4.1.2. | Términos Procesales. | 179 |
| 4.1.3. | Laudo. | 180 |
| 4.1.4. | Procedimiento de Ejecución. | 181 |
| 4.2. | Aspectos procesales del no acatamiento al laudo en los conflictos laborales dentro del procedimiento ordinario. | 183 |
| 4.2.1. | Formalidades para interponerse. | 189 |
| 4.2.2. | Términos Procesales. | 190 |
| 4.2.3. | Laudo. | 191 |
| 4.2.4. | Revisión de Sentencia. | 193 |
| 4.2.5. | Procedimiento de Ejecución. | 195 |
| 4.3. | Tesis de Jurisprudencias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito en Materia del Trabajo. | 196 |

CONCLUSIONES. 210

BIBLIOGRAFIA. 214

6

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

La estabilidad en el empleo es un logro laboral de los trabajadores de nuestro país, un principio que contempla nuestra legislación laboral, el cual establece que los trabajadores mantendrán su trabajo por tiempo indeterminado, esto como regla general.

Las excepciones a dicha regla son: que por voluntad del trabajador renuncie a su empleo, es decir que el único que puede voluntariamente quebrantar dicho principio es el trabajador. El otro motivo por el que dicho principio no es aplicable es en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de despido injustificado, las cuales se contemplan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Fuera de las causas señaladas, si un patrón rescinde la relación laboral por su voluntad, se estará frente a un despido injustificado y por lo tanto quedará obligado a elección del trabajador a reinstalarlo en su trabajo que desempeñaba o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Cuando un trabajador solicita la reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, lo cual es lógico en la actualidad, debido al gran índice de desempleo y la dificultad de conseguir un trabajo, así como los problemas económicos que atraviesa nuestro País, el Patrón, contrario al principio de estabilidad laboral, puede hacer uso de dos figuras jurídicas que contempla nuestra legislación, las cuales son: La insumisión al Arbitraje y el no-acatamiento al Laudo.

La insumisión al arbitraje y el no-acatamiento al laudo son dos figuras que se contraponen al principio de Estabilidad en el Empleo, las cuales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

están contempladas en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reglamentadas dentro de la Legislación Laboral; ambas figuras son diferentes, por el tiempo procesal y las formalidades en las que se interponen, pero conllevan la misma finalidad, la extinción de la relación laboral.

El presente trabajo tiene como propósito el analizar cuando son procedentes dichas figuras, en que momento procesal se interponen, las formalidades que necesitan y como se contraponen esto con el Principio de Estabilidad en el empleo.

Para lograrlo se desarrollara dentro del presente trabajo un análisis de conceptos básicos, es decir de los sujetos que intervienen en las relaciones laborales y la prestación de dicha relación laboral.

Asimismo se realizara un estudio del arbitraje que es el medio por el cual los sujetos de la relación de trabajo, ventilan sus controversias, sobre todo para tener una base sobre la negativa del Patón de someterse al mismo.

Entrando al estudio de la Estabilidad en el empleo como principio que rige las relaciones laborales y como se puede quebrantar el mismo; para proseguir con el desarrollo de los dos temas materia del presente trabajo, estudiando primeramente dichas figuras dentro de la legislación laboral de nuestro país; para proseguir con los aspectos procedimentales de cada uno.

Sin dejar de examinar las Tesis de Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia del Trabajo al respecto.

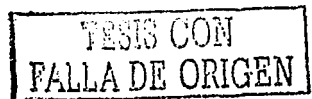
CAPITULO 1 LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

1.1. MARCO Y DESARROLLO.

En nuestros días, el conseguir un buen empleo remunerado y satisfactorio, es difícil, por no decir que casi imposible, dado los diferentes factores económicos y políticos que se presentan, así como las constantes crisis por las que el país atraviesa, repercutiendo a todos los niveles, en las grandes, medianas y pequeñas industrias, lo cual ocasiona desempleo, subempleo y pobreza.

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, con la más diáfana claridad, por una parte que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5º de la Constitución que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas.

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

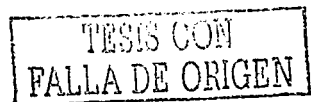


esencia: La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y de la estabilidad social.

La certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social que se mencionan en el artículo 2º de la Ley Laboral, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre otro de los principios claves de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mide hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último, se verá que ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro .

Así 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 es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es derecho de antigüedad en el trabajo, fuente a su vez de un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo sino también en la seguridad social, derechos y que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan.

Lo anterior se menciona con motivo del presente tema, la estabilidad en el trabajo, el cual más que un principio de derecho laboral, es un logro obrero, el cual no solo garantiza el presente del trabajador, su alimento y sustento diario para él y su familia, si no que inclusive es sinónimo de su futuro,



toda vez que una persona estable en su empleo genera antigüedad, la cual redujera posiblemente en una pensión por vejez o incapacidad, la cual asegurará la vejez del trabajador y su familia.

CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Al respecto el maestro e ilustre jurista Mario de la Cueva, define a la estabilidad en el trabajo como "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".¹

Para el maestro Omar Vivas Zacarías la estabilidad en el empleo "representa el derecho inherente al que presta servicios de carácter laboral, y que le permite tener garantizada su permanencia y duración en el trabajo, el que conservará sin que el patrón pueda a su arbitrio disolver la relación de trabajo a menos que exista causa justificada para ello, o alguna circunstancia externa que impida su continuación."²

Todos estos conceptos esgrimidos por los grandes tratadistas tienen dos características principales respecto a la estabilidad en el empleo; la primera de ellas consiste en que dicho principio esta instituido a favor del trabajador y que solo puede interrumpirse voluntariamente por este, lo cual significa que para el trabajador nunca será una carga, lo anterior se regula en el artículo 5º de la Legislación Laboral. En segundo lugar que dicho principio sólo puede ser quebrantado por el patrón cuando exista alguna de las causas

¹ DE LA CUEVA Mano, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1985, pag. 219.

² VIVAS ZACARÍAS, Alfonso Omar; *La estabilidad de los trabajadores en su empleo*, Revista de la ENEP Aragón, No 3, México 1989, p. 64.

justificadas que también enumera nuestra legislación laboral, las cuales están contenidas dentro del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto la estabilidad laboral es un derecho a favor de los trabajadores debido a dos razones:

I. Primeramente porque el trabajador puede desligarse de su empleo en cualquier momento, si esa es su voluntad, con la única responsabilidad de los daños y perjuicios que ocasione, conforme al artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece:

"Artículo 32.— El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

II. Porque puede exigir el cumplimiento de dicho principio por medio de la reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, aun en contra de la voluntad del patrón.

Aunque la estabilidad en el empleo no debe ser vista por los patrones como una imposición toda vez que para él puede ser redituable, lo anterior se menciona, en razón de que un trabajador que sabe que su continuidad en el empleo no depende del arbitrio de otro hombre, sino de su capacidad y adiestramiento para el trabajo que desempeña, se esmerará en demostrar dicha capacidad y rendimiento, por lo tanto al patrón le convendrá al redituarse en producción.

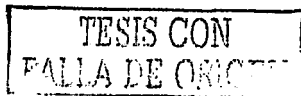
Pero dicho principio de estabilidad en el empleo se encuentra ligado a otro tema igual de importante, la seguridad social. Toda persona que desempeña un trabajo, gana el sustento diario para él y su familia, cómo ya se



señalo, pero el hombre no es eterno, llega un momento que por cuestión de edad ya no puede desempeñar la misma labor remunerada con la misma intensidad, además no sería justo morir viejo y sin poder dejar de laborar, es una ambición común en la mayoría de los seres humanos, el llegar a la vejez y descansar y ya no realizar el mismo trabajo toda la vida. Lo anterior se señala, toda vez que la estabilidad en el empleo repercute como consecuencia de lo que llamamos seguridad social, dado que en el supuesto de que el trabajador haya desempeñado durante años un trabajo óptimo y redituable para el patrón y su negocio, es lógico que después de esos años de permanecer en el mismo empleo se obtenga algo a cambio por dicho trabajo, por lo tanto la estabilidad en el empleo deriva en el aseguramiento de la vejez, resultando en la generación de antigüedad, dicha antigüedad en nuestra legislación reditúa en diferentes beneficios, como por ejemplo, que a un trabajador que a prestado por más de veinte años sus servicios para una empresa no se le pueda despedir por cualquier motivo; otro ejemplo sería el otorgamiento de una pensión o jubilación para su vejez, por citar dos de los ejemplos más característicos que contiene nuestra legislación laboral.

Es decir la estabilidad como fuente y garantía de un manajo de derechos del trabajador en la empresa, al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad tiempo de trabajo y ésta es a su vez generadora de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo cuya persistencia desde la superación del contractualismo ya no depende de la voluntad del empresario sino de la existencia y actividad de una empresa concebida como una unidad económica



de producción y distribución de bienes y servicios según la definición del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

REGULACION DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Con anterioridad a la idea del Constituyente de 1917 sobre el derecho laboral y la estabilidad en el empleo, las relaciones laborales se regulaban por el derecho civil, el cual establecía la voluntad de las partes como principio que regía dichas relaciones, lo anterior con motivo de los principios individuales y liberalistas predominantes en el siglo XIX.

El Código Civil de 1870 regulaba lo que en la actualidad establecemos como contratos de trabajo y los denominaba Contrato de Servicio Doméstico y Contrato de servicio por jornal, establecidos en los capítulos I y II del Libro III Título Decimotercero, el cual señalaba el libre albedrío del patrón de terminar la relación laboral; lo cual demuestra la autonomía de la voluntad y que se refleja a la voluntad como la ley suprema de las obligaciones laborales.

En la Exposición de Motivos del Código Civil de 1870 se pretende justificar esta libertad de terminación de la relación a entero arbitrio de las supuestas partes como un derecho que se ejercita por igual.

El Código Civil, estableció en su Libro Tercero relativo a los contratos, Título decimotercero, en el cual reglamento en sus seis capítulos los contratos de obras, surgiendo por primera vez la idea de que un contrato pueda prorrogarse si subsiste la materia de trabajo que le dio origen.

De lo cual se desprende que las legislaciones civiles omitieron regular la estabilidad en el empleo, dejando al arbitrio del patrón el poder

despedir a los trabajadores, disfrazando dicha arbitrariedad con la supuesta voluntad de ambas partes, la que por lógica no existió, toda vez que el patrón dueño de los medios de producción y del capital, podía decidir cuando y como despedir a los empleados sin que estos pudieran realizar reclamación alguna, toda vez que en muchos casos no tenían los medio económicos suficientes y con la legislación existente tampoco tenían los medios jurídicos para ejercitar defensa alguna.

REGULACION DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA CONSTITUCION DE 1917.

Como se señalo con antelación fue en la legislación mexicana cuando por primera vez se habla de estabilidad en el empleo, siendo una idea innovadora del Constituyente de 1917, la cual se consagró en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de ese año, cuyo texto original establecía:

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

Sin embargo los patrones se negaron a cumplir con lo establecido, escudados en la fracción XXI del mismo artículo, la cual señalaba lo siguiente:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

De esta manera los patrones omitieron cumplir con la reinstalación de los laudos, prefiriendo pagar al trabajador los tres meses de salario, asumiendo además la responsabilidad del conflicto conforme lo señalaban los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación hizo frente al problema al resolver a favor del Principio de Estabilidad en el empleo, negándole al patrón la posibilidad de hacer valer la insumisión al arbitraje o de no acatar el laudo, lo anterior al dictar ejecutoria resolviendo el amparo interpuesto por Gustavo Adolfo de la Selva, mediante sentencia de fecha 29 de julio de 1936.

Pero el simple hecho de un cambio tan drástico con respecto a una regulación liberal (como lo hacia el código civil), a una protección social (el nacimiento del artículo 123 Constitucional) no fue un camino fácil de transitar, y como toda evolución tiene tropiezos, él más grande al que se tuvo que enfrentar la estabilidad en el empleo fue el revés que sufrió de la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, quién resolvió con respecto al amparo interpuesto por Oscar Cué, el 25 de febrero de 1941, cambiar su criterio, al sustentar que el patrón se podía negar a reinstalar al trabajador en su empleo, pagándole daños y perjuicios; sustentando dicha decisión en el argumento de que, al imponer la reinstalación al patrón se estaba en presencia de una imposición en una obligación de hacer.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior persistió en perjuicio del principio de la estabilidad en el empleo, hasta que el 21 de noviembre de 1962, el Presidente Adolfo López Mateos, envió la iniciativa al Congreso a efecto de que se reformaran las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La fracción XXI afirmaba la negativa del patrón de someterse al arbitraje o de no acatar el laudo de la Junta, mediante el respectivo pago de la Indemnización correspondiente, señalando que será elección del trabajador el elegir entre la reinstalación o el pago de la indemnización, en los casos de acciones de cumplimiento de contrato o despido injustificado.

La fracción XXII se adiciono al señalar que la Legislación secundaria establecería los casos en los que el patrón podría eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador y posteriormente se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1970, su regulación.

Reglamentando dichas hipótesis dentro del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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.”

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ABSOLUTA Y RELATIVA.

Estabilidad absoluta y estabilidad relativa: La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono. La distinción que apunta el rubro se refiere precisamente al grado de libertad que se conceda al patrono para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega el patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grados variables de poder disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Como a quedado establecido, las relaciones de trabajo, por regla general son por tiempo indeterminado, excepcionalmente se puede establecer para determinada obra en las circunstancias que regula específicamente la legislación laboral.

Por lo tanto un trabajador debe permanecer en su empleo definitivamente por el tiempo que él quiera, cuando esta regla se rompe por la sola voluntad del patrón estamos hablando de un despido injustificado y en

dicho caso es procedente reinstalar al trabajador en contra de la misma voluntad del patrón, es cuando se presente lo que los tratadistas llaman estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

Hablamos de estabilidad absoluta cuando el patrón rescinde la relación de trabajo por alguna de las causas que enumera la legislación laboral, las cuales tendrá que acreditar ante los Tribunales Obreros y en caso de no acreditarlo tendrá que reinstalar al trabajador en su empleo, y estamos frente a la estabilidad relativa cuando la ley regula que el patrón a su voluntad podrá rescindir la relación de trabajo, ante la perspectiva de que si el trabajador solicita su reinstalación él quedará en posibilidad de excepcionarse mediante el pago de una indemnización.

Para poder comprender mejor dichos conceptos es necesario definir primeramente lo que entendemos por reinstalación; el maestro Mario de la Cueva establece al respecto "entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo".³

Como señalamos con anterioridad nuestra legislación laboral establece los casos en los que es procedente negarse a dicha reinstalación, las cuales son limitativas y restrictivas, sin que sea posible su extensión analógica, concretándose únicamente a las que encuadren dentro de dichas hipótesis, por lo tanto nuestra legislación es considerada dentro de las que regula la estabilidad en el empleo de manera absoluta, salvo las excepciones que señala en las cuales dicha estabilidad se vuelve relativa.

El hacer forzosa la estabilidad absoluta en nuestra legislación laboral parece difícil y tal vez resultaría destructible para los derechos humanos

³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo I p. 257.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

elementales, los cuales deben de ser respetados; un ejemplo muy característico es el que señaló el maestro Mario de la Cueva, cuando señala que no es posible obligar a una persona a convivir en su hogar con un trabajador domestico, el cual ya no desea, suscitaría esta situación una clara violación a su esfera de derechos personales. Pero dicho ejemplo más que una concesión patronal, es una causa justificada de disolución impuesta por la naturaleza de las cosas, en concordancia con los principios supremos del derecho.

Pero en sentido inverso una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la Institución y los regresaría a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato.

EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN NUESTROS DIAS.

Este año ha sido sin dudas de cambios políticos, económicos y sociales tan radicales no solo en nuestro país, sino en el mundo entero y a la fecha de escribir el actual trabajo, se ha hablado mucho de la necesidad de reformar y modificar la Ley Federal del Trabajo, inclusive se ha llegado a establecer que la actual Legislación Laboral es obsoleta y que es necesario crear una Nueva Legislación, que pueda ser aplicable a los cambios acelerados que produce la globalización y de esta manera poder competir en los mercados internacionales; lo cual es un hecho innegable, pero sin embargo no debemos olvidar las conquistas laborales que a logrado este país, sin las cuales el mediano desarrollo del cual gozamos en la actualidad no hubiese sido posible.

Pero, él querer desaparecer el principio de estabilidad en el empleo no es la manera de lograr una mejor competitividad, un capitalismo salvaje no logra que un país entre en el primer mundo, eso es historia probada,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sería regresar a la explotación del hombre por el hombre, tan experimentado y analizado que sería una posición reaccionaria el caer en ello, lo adecuado y necesario para nuestro país es la aplicación correcta y obligatoria del adiestramiento y la capacitación, con las cuales se perfeccionaría la producción, sin embargo dichos medios cuestan y los patrones no parecen muy convencidos de querer invertir en dichos conceptos, la inversión debe de ser constante y no temporal, sin duda alguna no hay inversión más importante para una empresa que sus trabajadores, ya que si se rompe el principio mexicano de estabilidad, se rompe con la parte central de nuestro derecho laboral individual y los trabajadores jamás entenderían la importancia de colaborar para los fines de la empresa, ya que no obtendrían beneficio alguno que redujera ni en su presente, ni en su futuro.

EL PRINCIPIO DE LA DURACIÓN INDETERMINADA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SUS EXCEPCIONES.

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es como vimos, una de las manifestaciones, sin duda la más importante del derecho del trabajo.

La permanencia 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 puede celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

determinada. En uno u otro caso, la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo, así lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causal para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, 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 subsistir hasta su terminación "natural".

Como resultado de la estabilidad en el empleo, nuestra legislación laboral estableció que las relaciones laborales son por regla general por tiempo indeterminado, lo cual quiere decir que no se pueden realizar contratos por tiempo determinado, la única excepción que estableció la legislación laboral, fue cuando la naturaleza de las relaciones de trabajo así lo requieran.

Estableciéndose dicho precepto en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece lo siguiente:

"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."

El último párrafo de dicho artículo señala claramente que cuando el patrón omite señalar la causa por la cual la relación de trabajo es determinada, esta se considerara indeterminada.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La ley de la materia no permite la analogía dentro de este tema, al señalar claramente las hipótesis en las cuales procede una relación de trabajo por tiempo determinado, señalándolo claramente en los artículos 36, 37 y 38 del ordenamiento legal laboral respectivo, los cuales se transcriben y comentan a continuación:

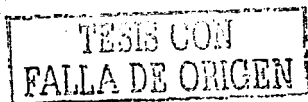
"Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Es decir, que el patrón no decidirá a su libre arbitrio cuando el desempeño de una relación de trabajo, será para obra determinada; esta solo podrá señalarse cuando lo exija la naturaleza de dicha relación laboral, concluyendo que no por el solo hecho de que en un contrato el patrón señale la leyenda "por tiempo determinado" esta poseerá dicha característica, teniendo que acreditar que la naturaleza del trabajo así lo amerite.

"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 sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley."

En este artículo el legislador estipula expresamente los casos en los que procede el señalamiento de tiempo determinado en las relaciones de trabajo. Ordenando primeramente la hipótesis de la naturaleza de las relaciones, esta puede surgir con motivo del desempeño específico de algunas labores, como por ejemplo, en el caso de una Auditoría, se solicita el personal para que realice esta, al terminar dicha auditoría, concluye toda relación de



trabajo, ya no hay materia para que se desarrolle, dada la naturaleza del mismo.

El segundo numeral establece la substitución de un trabajador a otro, pero especifica de manera enfática que dicha substitución será temporal, es decir que en el supuesto de que desapareciera la temporalidad del mismo, la relación dejara de ser determinada.

Finalmente, en su hipótesis tercera, señala los demás casos previstos por la ley, lo cual solo contempla el siguiente artículo, el cual se empleo en el auge que en algún momento tuvieron las minas, pero no deja abierta la posibilidad de alguna causa análoga, siendo la ley laboral muy restrictiva en este caso.

"Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado."

Este artículo, como se señaló con anterioridad surgió para regular un supuesto que fuese frecuente en el auge que tuvieron en alguna época las minas, las cuales por ser muy costosa su explotación, era posible que la relación de trabajo para su explotación fuera de carácter temporal.

Completando el legislador el círculo de estas restricciones con el artículo 39 de la Legislación Obrera, el cual señala:

"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."

Es decir, cabe la posibilidad de que si la naturaleza de la relación de trabajo deja de ser determinada, el trabajador tendrá la posibilidad de que se prorrogue dicha relación, pero también lleva implícito de que si dicho cambio es permanente, la relación de trabajo deje de ser determinada y se convierta en indeterminada a favor del trabajador conforme al principio de estabilidad en el empleo. Por ejemplo, en el caso del trabajador que substituye a otro trabajador por motivo de una incapacidad de dos meses, llegado dicho término, esta incapacidad se amplía a otros dos meses, motivo por el cual se debe prorrogar su contrato por el mismo lapso de tiempo; ahora bien en el mismo ejemplo suponiendo que dicho trabajador no pueda regresar a su empleo y se le otorgue una pensión por riesgo de trabajo, el trabajador que era temporal, al desaparecer la circunstancia de temporalidad de las labores estas se convierte en indeterminada.

DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

| | Regla General | Excepciones | | |
|--|--|--|---|--|
| Duración de las relaciones de trabajo: | El contrato por tiempo indeterminado. | Por obra determinada | Por tiempo determinado (temporalidad del objeto de la relación laboral) | Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. |
| 1.- tiempo indeterminado | Si en los contratos por obra o tiempo determinado, no reúnen las características de la naturaleza del trabajo, prestado se considerará celebrado por tiempo indeterminado al subsistir la materia del trabajo y por consiguiente tendrá el derecho a la estabilidad en el empleo | Solamente se puede estipular cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. | 1.- Cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. | |
| 2.- tiempo determinado | | | 2.- La substitución temporal de otro trabajador | |
| 3.- obra determinada | | Se dará la prorroga del contrato si vencido el termino que se ha fijado subsiste la materia del trabajo. | 3.- Los demás casos previstos por la ley. (la explotación de minas que carezcan de minerales constables o para la restauración de las abandonadas o restauradas.) | |
| 4.- Inversión del capital. | A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado. | | | |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2. SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

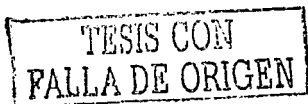
La suspensión de las relaciones de trabajo fue regulada desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, dentro de los artículos 116 al 120 de dicho ordenamiento legal, el cual omitió establecer claramente dicho concepto, mezclando las hipótesis de la suspensión de la relación de trabajo individual y colectiva, lo cual ocasiono diversas confusiones; sin embargo la Ley Laboral de 1970 estableció claramente estos conceptos, desglosando en dos capítulos independientes la suspensión individual y en otro la suspensión colectiva.

Dicho tema está vinculado íntimamente con el de la estabilidad en el empleo, ya que la suspensión prevé supuestos que de no estar regulados podrían traer como consecuencia que la relación laboral se disolviera.

Para el maestro Mario de la Cueva la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad tanto para el trabajador como para el patrón, cuando adviene alguna circunstancia: distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de sus servicios.⁴

Desprendiéndose de dicho concepto que la suspensión de las relaciones de trabajo está regulada por nuestra normatividad, como esos supuestos que pueden existir, los cuales impiden que el trabajador preste sus servicios, pero como no son causas imputables ni al trabajador, ni al patrón y dada su naturaleza de temporal, se establece dentro de la ley de la materia como excepciones en las que el trabajador deja de prestar servicios, pero una

⁴ Ibidem, p. 234.



vez desaparecidas estas se continua con la relación de trabajo y sus consecuencias.

Dicho precepto establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1970, trae consigo aparejado diversos beneficios, los cuales son los siguientes:

I. No existe responsabilidad para ninguna de las dos partes, es decir, ni el patrón puede ser condenado al pago de salarios o recibir sanción alguna; ni el trabajador puede perder su fuente de ingreso.

II. La temporalidad de la suspensión; como ya se señalo dicha suspensión tiene el carácter de temporal y la tendencia a desaparecer, en caso contrario estaríamos en presencia de una disolución de la relación de trabajo.

III. El trabajador sigue gozando de los beneficios que se le otorgan con motivo de la prestación de su trabajo, como es el caso de los beneficios de la seguridad social, en caso de estar bajo dicho régimen, asimismo en casos excepcionales sigue generando antigüedad, la cual no se interrumpe, como es el caso de la maternidad.

IV. El trabajador sigue contratado bajo los mismos términos, es decir no se alteran las condiciones por las que fue contratado.

La suspensión de las relaciones de Trabajo se regulan en el capitulo III de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro "Suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo", constituyendo el artículo 42 de dicho ordenamiento las generalidades para que opere dicha suspensión, aunque como analizaremos mas adelante no son las únicas hipótesis que se presentan en nuestra legislación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dicho artículo, se transcribe a continuación, procediendo al estudio de cada una de sus fracciones:

*Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

La fracción I establece el caso de Enfermedades contagiosas del trabajador, como motivo para la suspensión de las relaciones de trabajo, la cual fue establecida en razón de la salud de los demás trabajadores, para evitar un posible contagio de los mismos, en razón de epidemias; comúnmente y gracias a que la seguridad social también es un derecho del que gozan los trabajadores, en estos casos pueden disfrutar de los beneficios que la misma

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

otorga, evitando de esta manera quedar en el desamparo en el lapso que no pueden prestar sus servicios.

Si se omitiera decretar la suspensión, la Ley Laboral prevé en su artículo 132 fracción XVII, la negativa de los trabajadores a prestar su servicio por no cumplir el patrón con las normas mínimas de higiene en los centros de trabajo, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;"

El trabajador tiene la obligación de dar a conocer dicha enfermedad en cuanto tenga conocimiento de ella, porque en el indebido caso que omitiera comunicarlo, en lugar de una suspensión temporal, incurriría en una causal de rescisión laboral, conforme a lo establecido por el artículo 134 fracción XI, con relación en el artículo 47 fracción XV, es decir según lo que señalan dichos artículos que a la letra establecen:

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;"

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Es decir el omitir dicha causal por parte del trabajador, traería como consecuencia la terminación de la relación de trabajo por causa justificada en el artículo 47 fracción XV de la legislación laboral, lo anterior por el riesgo en el que pone a sus compañeros de trabajo.

La segunda fracción del artículo de análisis, establece como hipótesis la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Dicha causa se establece debido a que un accidente imposibilita al trabajador a desempeñar sus labores, en este caso el trabajador no percibe salario alguno. Los riesgos de trabajo quedan fuera de dicha hipótesis por regularse bajo un régimen especial.

Dentro de dicha causal, es obligación del trabajador informar al patrón del percance que sufrió dentro de los cuatro días subsiguientes, toda vez que de omitir esto, podrá traer como consecuencia la rescisión laboral en razón de haber faltado cuatro veces, conforme a lo establecido por el artículo 47, fracción X del Código Laboral.

La causal establecida en la fracción III, establece como motivo de suspensión de las relaciones laborales la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Dicha fracción señala claramente que para que se continúe con la relación debe existir sentencia absolutoria, en caso de sentencia condenatoria se estará frente a una de las causales por las cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin causa imputable para él.

En caso de que el trabajador se encuentre sentenciado, pero la pena o sanción no impidan que este preste su servicio, se continuara con la relación de trabajo, al igual si se trata de que el trabajador goce de libertad bajo caución.

En el presente caso el patrón no tiene obligación de pagar salarios, excepto cuando el trabajador haya actuado conforme a lo establecido en el último párrafo de la presente hipótesis, es decir que haya actuado en defensa de sus intereses o del patrón.

El arresto del trabajador; esta contemplada como la fracción número IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, con la cual se puede suspender la relación de trabajo, la cual se asemeja a la anterior, exceptuando que el arresto es consecuencia de las faltas de carácter administrativo o judicial por faltas menores. En este caso el patrón esta exento de pagar salario alguno al trabajador.

La siguiente fracción contempla como causal de suspensión de las relaciones laborales, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución; los cuales consisten en el servicio de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta, las funciones electorales y censales y los servicios profesionales de indole social, así como el servicio en la Guardia Nacional, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

El desempeño de las funciones que establecen los artículos antes citados impiden la realización de las relaciones laborales por parte del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador, asimismo son obligaciones de cualquier mexicano, a favor de la patria; por lo tanto no pueden evadirse, en estos casos el patrón no esta obligado a pagar salario alguno, pero por manifestación expresa del artículo 44 del Código Laboral vigente, se tomara el tiempo que presten sus servicios en consideración para cuantificar su antigüedad.

"Artículo 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad."

La fracción VI establece como causa de suspensión de la relación de labores la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, la cual se estableció en razón de la defensa de los intereses de los trabajadores y que ellos participen en dicha defensa, por lo tanto se suspende la relación laboral, al no poder desempeñar conjuntamente su cargo y sus labores, en el presente caso el patrón no esta obligado a pagar salarios.

Finalmente dicho artículo establece como ultima causal la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; la cual no necesita mucha explicación, es más que nada una oportunidad al trabajador en vista de lo difícil y a veces tardado que es tramitar ciertos documentos, evitando por este motivo que pierda su fuente de ingresos.

Estas son las fracciones que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, como causa específica de la suspensión de la relación de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

trabajo, pero existen diversas hipótesis, como es el caso de la maternidad como causal de la suspensión de la relación laboral, la cual se explica y fundamenta a continuación.

Aunque la Maternidad es un caso que la Ley no establece específicamente, si constituye una causa de suspensión de la relación de labores, al concedérsele a la madre un permiso especial de seis semanas, antes y después del alumbramiento. En este caso el patrón tiene la obligación de otorgarle a la trabajadora el pago de sus salarios, del cual puede excepcionarse si ella cuenta con el beneficio de la seguridad social.

También este es el único caso en que no se interrumpe la cuantificación de su antigüedad y sigue gozando de beneficios como son, el pago de utilidades y el conserva su empleo hasta por el lapso de un año, contado a partir del parto.

Lo anterior se fundamenta en los artículos 170 y 127 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establecen:

*Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales."

"Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo"

Asimismo, podemos contemplar dentro de las causas de suspensión de las relaciones laborales a las sanciones reglamentarias, las cuales están contempladas en los reglamentos interiores de trabajo que a veces tienen ciertas empresas, los cuales señalan como disposiciones disciplinarias la aplicación de estas, las cuales no pueden exceder de ocho días y primeramente tienen que escuchar al trabajador. Fundamentando su procedencia en el artículo 423 fracción X de la Legislación Laboral vigente, la cual señala:

"Artículo 423.- El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción."

La anterior causal no suspende los derechos de los que goza el trabajador, es decir su derecho de antigüedad y de vacaciones no se ven afectados, pero el patrón no tiene obligación alguna de pagar su salario.

Con respecto a la notificación de la suspensión de trabajo, la Ley Federal del Trabajo no especifica nada en concreto, pero debe aplicarse por analogía el artículo 47 de la Legislación Laboral, lo anterior para los efectos de que el trabajador este enterado del lapso que durará su suspensión, al respecto el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente estas hipótesis, las cuales se esquematizan en el siguiente cuadro, anexando tanto la maternidad, como las sanciones reglamentarias que con anterioridad analizamos.

| CAUSALES DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL | FECHA A PARTIR DE LA CUAL SURTE EFECTOS |
|--|---|
| Enfermedad contagiosa del trabajador. | Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. |
| Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad. | Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento que se produjo la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo. |
| La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. | Desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva. |
| El arresto del trabajador. | Desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que termine el arresto. |
| El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución. | Desde la fecha en que deba prestar los servicios o desempeño de los cargos, hasta por un período de seis años. |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|---|
| La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. | Desde la fecha en que deba desempeñar el cargo y hasta por un periodo de seis años. |
| La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador | Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses. |
| Embarazo. | Seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; el cual podrá prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, pudiendo regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. |
| Sanciones reglamentarias | Desde la fecha en que después de ser oído el trabajador se señala la sanción y no puede exceder de ocho días. |

El artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció claramente una omisión que hizo la Ley anterior y la cual creo diversos conflictos al omitir señalar el tiempo que tenía el trabajador para reintegrarse a su empleo, después de la suspensión de que fue objeto, dicho artículo se esquematiza en el siguiente cuadro:

| CAUSALES DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL | TÉRMINO PARA REGRESAR A SU EMPLEO |
|--|--|
| La enfermedad contagiosa del trabajador. | Al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión |
| La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad. | Al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión |
| La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. | Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión |
| El arresto del trabajador. | Al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|--|--|
| El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución. | Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión |
| La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. | Dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión |
| La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador | Al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión |

Quando una suspensión de trabajo, se hace definitiva estamos en presencia de un despido ya que el trabajador esta imposibilitado de prestar sus servicios, lo cual se fundamenta con la siguiente tesis de Jurisprudencia, que contempla dicho caso.

"SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO. Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal."

Octava Época, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV-
 Noviembre, Tesis: XV, 2o. 1 L, Página: 537. Amparo directo 9/94. Lucio Torres
 Lizárraga. 10 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier
 Coss Ramos. Secretario; José Encarnación Aguilar Moya.

Véase: Jurisprudencia 302 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación
 1917-1985, Quinta Parte, página 271.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Mención a parte merece esta tema, el cual la Legislación laboral anterior omitió señalar, motivo por el cual se presentaron diversas confusiones con la aplicación y procedencia de la suspensión de las relaciones de trabajo individual.

La ley Laboral en su capítulo VII, regula bajo el rubro de "Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo", las circunstancias en las que una empresa no pueda continuar con sus labores.

Lo anterior, toda vez que una empresa no puede suspender libremente sus actividades, ya que como se reglamenta en la Legislación Laboral debe de dar conocimiento de esto a las Autoridades Laborales, quienes aprobaran dicha suspensión.

El artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala como causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, las contenidas en sus seis fracciones, las cuales se transcriben a continuación:

*Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables."

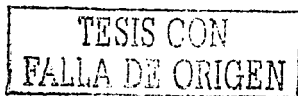
Las causales anteriormente enumeradas pueden afectar a un numero de trabajadores o a todos los trabajadores de la empresa, para decidir a quien se suspende primero se tomara en cuenta lo establecido por el artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se señala a continuación:

"Artículo 428.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad."

Es decir, que primeramente se suspenderá a los trabajadores más nuevos, que cuenten con menores derechos por motivo de su antigüedad.

La suspensión implica que durante el lapso que esta subsiste los trabajadores no recibirán salario alguno, por lo tanto la Junta fijara el monto de una indemnización tomando en cuenta el tiempo que se prolongara dicha suspensión y la posibilidad de que se coloquen en nuevos trabajos, aunque dicha indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario, tal y como se señala en el artículo 430 de la Legislación Laboral vigente.

"Artículo 430.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario."



El sindicato y los trabajadores podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que cada seis meses verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. En el supuesto de que la Junta resuelve que ya no hay causa para la suspensión de la relación de trabajo, procederá a fijar un término que nunca excederá de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón se niega a la reanudación de la relación laboral los trabajadores tendrán derecho a la indemnización como si se tratase de despido injustificado, lo anterior se encuentra establecido en el artículo 431 de la Ley Laboral.

Una vez que el patrón reanude las relaciones de trabajo, tendrá la obligación de anunciar con toda oportunidad la fecha, dando aviso al sindicato, y llamando por los medios que sean adecuados según así lo señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada; asimismo estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, lo anterior siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, el cual no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, deberá indemnizar al trabajador o reinstalarlo, a elección de este, debiendo pagar los salarios caídos procedentes, lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a las hipótesis que marca el artículo 427 de la Legislación Federal Laboral, el procedimiento que se observará es diverso para caso una de ellas, esquematizándolo en el cuadro que a continuación se realiza:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| CAUSALES DE SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES | PROCEDIMIENTO QUE SE REALIZA PARA SU REALIZACIÓN |
|--|--|
| La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos | El patrón o su representante, deben de dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaprube. |
| La falta de materia prima que no sea imputable al patrón. | El patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes. |
| El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado. | El patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. |
| La incoasteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación. | El patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. |
| La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. | El patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. |
| La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables | El patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes. |

1.3. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En materia laboral la rescisión es, la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.⁵

⁵ Ibidem, p. 241.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De dicho concepto se desprende las siguientes características con respecto a la rescisión laboral:

a) Que la rescisión de trabajo puede ejercerse por cualquiera de los sujetos que forman parte de la relación laboral, es decir tanto por el patrón como por el obrero.

b) Que es un acto que ejerce unilateralmente uno de los sujetos de la relación de trabajo, sin tomar en cuenta al otro.

c) Que es un acto potestativo, es decir depende de la voluntad del sujeto ejercitarlo o no.

d) La rescisión necesita cumplir con las formalidades que marca la legislación laboral, aunque dicha formalidad solo es aplicable a uno de los sujetos de la relación de trabajo, el patrón.

La rescisión solo opera en las relaciones individuales de trabajo, ya que ningún contrato colectivo de trabajo regula en sus apartados dicha disposición.

La rescisión con respecto al trabajador puede ejercitarla en cualquier momento, sin implicar responsabilidad para él, ni necesitar de formalidad alguna, en cambio, tratándose del patrón éste puede rescindir la relación laboral en cualquier tiempo pero para que no exista responsabilidad por su parte es necesario que cumpla con las causas de justificación que enumera la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo al igual que la mayoría de los conceptos aquí manejados tiene una estrecha relación con el concepto de

estabilidad en el empleo. Por lo tanto es un concepto nacido del Congreso Constituyente de 1917.

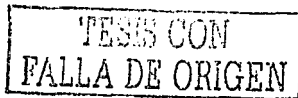
Nuestra legislación regula la rescisión de las relaciones de trabajo en su Titulo Segundo, Capitulo IV, que como rubro establece "Rescisión de las Relaciones de Trabajo".

Se establece entonces en la Ley Federal del Trabajo como principio fundamental que cualquiera de los sujetos de las relaciones laborales puede rescindir la relación, ya que ambos indistintamente pueden incurrir en el incumplimiento de sus obligaciones, estableciendo dicho principio en el artículo 46 de la Legislación laboral vigente, la cual establece:

"Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

La ley Laboral señala de manera rígida cuales son estas causas por las cuales se puede rescindir una relación de trabajo, estas se enumeraron por separado, tanto para el trabajador, como para el patrón, sin que exista la posibilidad de que las partes invoquen nuevas causas, pero estas causas al ser estudiadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a petición de alguna de las partes, se flexibilizan, dado que tienen que analizar si dichas causas constituyen una causa de rescisión (lo que comúnmente conocemos como despido justificado) y la Junta tiene facultad para conocer y admitir causas análogas, lo que de alguna manera flexibiliza la rigidez de las causales de rescisión.

Como se señaló anteriormente, la rescisión de la relación laboral se puede ejercitar por cualquiera de las partes, cuando es por parte del patrón



estamos ante un despido y cuando dicha acción se ejercita por parte del trabajador estamos ante un retiro.

Ante esta conclusión lógica de que genéricamente se llama rescisión al acto con el cual se concluye la relación laboral como consecuencia de una acción provocada por alguna de las partes y que específicamente estas recibe el nombre de despido cuando dicha acción la ejercita el patrón y de retiro cuando es ejercitada por el patrón. Dichos conceptos se encuentran claramente establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A", fracción XXII, la cual a la letra establece:

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

Lo anterior a presentado una división doctrinal con respecto a la utilización de estos términos. Por ejemplo, el maestro Mario de la Cueva señala, "El artículo 46 previene que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente⁶

En cambio Trueba Urbina y Néstor de Buen, señalan que es equivoco hablar de rescisión laboral; el primero de ellos manifiesta que la palabra rescisión, es un vocablo civilista, aunado a que Constitucionalmente y como se desprende del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, el cual se transcribió en párrafos anteriores, se desprende que cuando se trata de una rescisión por parte del patrón se llama despido y por lo tanto debe de reformarse el artículo 46 a efecto de que señale que su contenido son causales de despido, así mismo y por lo que hace a la rescisión laboral por parte del trabajador, se llame rescisión y el artículo 51 a su vez sea modificado en el mismo sentido, ambos de la ley Laboral vigente.

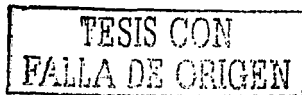
La anterior observación sé a omitido tomar en consideración, por lo tanto la Ley de la materia sigue llamando al acto unilateral de terminación de la relación laboral por alguna de las partes, rescisión.

1.3.1. DESPIDO.

Como se ha señalado con antelación, el despido es para nuestra legislación, la rescisión de la relación laboral por parte del patrón. Para poder realizar dicho acto, el patrón necesariamente debe fundamentarse en las causales marcadas por la Ley, las cuales se encuentran contenidas en el artículo 47 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Es decir despido es el acto en el cual el patrón informa al trabajador que deja de necesitar de sus servicios personales por haber incurrido

⁶ Ibidem, p. 242.



en cualquiera de las causales que motivan y fundamentan dicho acto, asimismo se equipara al despido que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador realice su labor.

El despido no es concretamente una conclusión directa de la relación de trabajo, toda vez que para que este sea definitivo, es necesario, que la Autoridad Laboral considere las causales aplicables procedentes y por lo tanto el despido sea justificado, estableciendo que en este lapso la relación de trabajo entra en una suspensión, dependiendo de lo que determine la autoridad. Si la Junta determina que es procedente el despido se concluye con la relación laboral entre las partes. Si por el contrario se determina que es improcedente, estaremos frente a un despido injustificado, teniendo el patrón la obligación, a elección del trabajador de reinstalarlo en sus labores y consecuentemente la relación de trabajo continuaría, con todos los derechos que genere, es decir, se pagaran salarios por todo el tiempo que duro la interrupción laboral (salarios caídos) lo que demuestra que por no existir una causa justificada para que se haya despedido al trabajador, la Ley Laboral considera que jamás hubo interrupción y se tendrá a ese lapso como si el trabajador hubiese laborado, incluyéndose al cuantificar sus derechos, como es el caso de la antigüedad.

Pero para que el patrón pueda ejercer cualquiera de las causales es necesario que cumpla con las formalidades que el mismo artículo 47 del Código Laboral le señala.

El despido es una excepción del principio de estabilidad, el cual siempre debe de ser interpretado a favor del Trabajador, ya que al disolver la relación de trabajo, estas causales solo deben ser aplicados cuando el caso así lo requiera y no al arbitrio del patrón, es decir, en caso de que dicha rescisión sea inevitable; por lo tanto, al aplicar dicha rescisión, en el proceso interpretativo de las causales, si existiese alguna duda, deberá aplicarse el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

último párrafo del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece: "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.", con lo cual se concluye que la rescisión es una norma excepcional y rígida al principio de estabilidad en el empleo.

La Ley laboral de 1970, introdujo únicamente dos variantes, las respectivas a las injurias y los malos tratos por parte del patrón y otra con respecto al uso de narcóticos o drogas enervante y suprimió la fracción XV que versaba sobre la facultad de la Junta de rescindir la relación en caso de arresto. Asimismo existen otros artículos que señalan causas de rescisión, como lo son los artículos 185, 208, 244, 264, 291 y 303 en el caso de los trabajos especiales.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contiene las causas específicas de la rescisión de las relaciones laborales, las cuales enumera en quince fracciones, las cuales a continuación se enumeran:

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

Dicha fracción da fundamento al despido por engañar al patrón, pero impone un término prescriptivo para el patrón, ya que si este no ejerce el derecho consagrado en esta fracción se tendrá como aceptada la relación de trabajo y subsanado el engaño que le dio origen.

Lo anterior no puede servir como analogía, para que el patrón imponga un contrato a prueba, ya que la Ley no los prevé, ni los permite.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Todos los actos señalados en la presente fracción constituyen una carga probatoria para el patrón, quien tendrá la obligación de demostrar que el trabajador incurrió en ellos.

Dicha causal contiene términos subjetivos, de los cuales la ley laboral omite dar definición alguna, para tal efecto recurrimos al Poder Judicial de la Federación, el cual se ha ocupado de definir dichos conceptos a través de las siguientes tesis Jurisprudenciales.

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder."

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156 Quinta Parte, Página: 191.

Volumen 59, pág. 21. Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S. A. de C. V. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Volumen 86, pág. 19. Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volúmenes 127-132, pág. 56. Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 127-132, pág. 56. Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

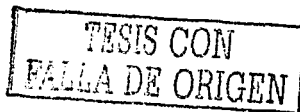
Volúmenes 133-138, pág. 53. Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

De la cual se desprende que la probidad puede consistir en una conducta de hacer o de no hacer (omisión), sin que esto implique necesariamente la comisión de un ilícito, al respecto el Poder Judicial a regulado las diversas posibilidades en las que se presentan casos de falta de probidad y honradez, como es el caso de la siguiente tesis, la cual se transcribe a continuación:

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. La causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón prevista en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se demuestra con la sola observancia de una conducta ajena a un recto proceder; hipótesis que se surte cuando el trabajador se vale de una incapacidad alterada para justificar inasistencias."

Octava Época, Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIII-Febrero, Página: 393.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.



Amparo directo 861/93. Miguel Angel Sánchez Villa. 4 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Las injurias, son expresiones dirigidas a ofender a una persona. Para poderlas señalar como un causal de despido es necesario señalarlas específicamente en el texto y contexto que se presentaron, las cuales la Junta calificara tomando en cuenta las circunstancias en que sé presentaron, como es el tiempo y lugar del evento.

La ley de la materia también califica dentro de esta fracción que el trabajador realice actos de violencia en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo de la empresa o directivos de la misma, la cual es de lógica elemental que no se pueda mantener una relación de ningún tipo con una persona que no guarda el mínimo de respeto al patrón, incluye asimismo los amagos y malos tratos.

La ley en comento hace, con respecto a esta fracción, una excepción, la cual contempla el caso de que el trabajador haya sido provocado o realice el acto en legítima defensa.

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

El cometer un falta de probidad u honradez, o un acto de violencia o amago, o injurias, o malos tratos en contra de un compañero, al parecer al legislador no le pareció una causal grave para justificar el despido, ya que en realidad este se materializa al existir la condición de que cualquiera de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

actos anteriores se realice trayendo como consecuencia que se altere la disciplina del centro de trabajo.

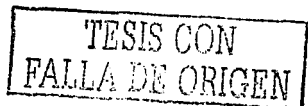
"Fracción IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

La fracción anterior prolonga el numeral II, para la circunstancia de que esta concurra fuera de las horas de servicio, lo anterior toda vez que para que pueda darse una relación de trabajo es necesario que el trabajador mantenga respeto en todo momento hacia la persona que lo proporciona, aunque el legislador vuelve a incluir nociones de carácter subjetivo al respecto, ya que en este caso la condición para que sea procedente dicha causal es que tales actos sean "graves" lo cual implica que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, aunque dicha gravedad resulta en una interpretación subjetiva que varía de persona a persona.

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

La anterior causal se previó en razón de la merma que sufre el patrón en su patrimonio por la actitud dolosa del trabajador.

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



Esta causal es igual a la anterior excepto porque no existe la intención, pero si un descuido en la labor desempeñada.

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

En la presente causal el trabajador por descuido o imprudencia pone en riesgo la seguridad del establecimiento o de las personas que laboran en el mismo, lo cual nos da a entender que no es necesario que se consuma el riesgo, basta conque exista el peligro.

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

Esta causal incluye el concepto más subjetivo y sui generis para el hombre, la moral, la cual es difícil de conceptuar, ya que cualquiera de las partes la puede interpretar a su modo.

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

Esta causal implica la confianza existente en la relación de trabajo, la pérdida de ella da motivo al despido y posiblemente a otra responsabilidad de tipo legal.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**FALTA
LAS
PAGINAS**

45

A

46

El simple aviso por parte del trabajador de que se ausentara a sus labores, no ocasiona que estas se justifiquen, ya que es necesario que el patrón otorgue expresamente dicho permiso.

"FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON. El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso."

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: CXXXVIII, Quinta Parte, Página: 50.

Volumen XLV, pág. 25. Amparo directo 6416/60. José María Morales Rodríguez y coags. Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXIV, pág. 21. Amparo directo 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S. A. 5 votos.

Volumen CXXXI, pág. 19. Amparo directo 4513/64. Jesús Ruvalcaba Ibarra. 13 de mayo de 1968. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen CXXXII, pág. 43. Amparo directo 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. 4 de diciembre de 1967. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volumen CXXXVI, pág. 23. Amparo directo 1909/68. Ezequiel Hernández Torres. 16 de octubre de 1968. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Por lo tanto el trabajador sólo podrá tener como aceptada su solicitud de permiso cuando exista la constancia de que se le ha concedido.

"PERMISO. EL TRABAJADOR PRECISA ESPERAR A QUE SE LE CONCEDA PARA EMPEZAR A DISFRUTAR DEL MISMO. Aun cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentre establecida la obligación de conceder a un trabajador un permiso para faltar por determinado periodo a sus labores, y asimismo haya quedado acreditado que presentó la solicitud

correspondiente, el referido trabajador no debió haber considerado existente tal permiso y consecuentemente la autorización para faltar al trabajo, hasta no haber recibido la confirmación de que le había sido concedido."

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156 Quinta Parte, Página: 155.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen CXXIII, Pág. 25. Amparo directo 6907/64. Felipe Patiño Domínguez. 7 de septiembre de 1967. 5 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Volumen 33, Pág. 29. Amparo directo 5895/70. Raymundo Maciel Córdova. 24 de septiembre de 1971. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen 34, Pág. 13. Amparo directo 634/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de octubre de 1971. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen 36, Pág. 27. Amparo directo 3713/54. Petróleos Mexicanos. 10 de abril de 1954. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Volumen 36, Pág. 27. Amparo directo 1112/63. Teresa Mengniot Saldaña. 26 de febrero de 1970. 5 votos.

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

Para que se materialice la causal citada por la Ley de la materia, el trabajador debe desobedecer al patrón, pero es necesario que esta desobediencia se dé dentro de las horas de trabajo, y asimismo que las ordenes otorgadas versen sobre la materia de trabajo. Señala a su vez que esta desobediencia debe darse hacia el patrón o a sus representantes, nunca especifica si el Jefe inmediato entra dentro de esta categoría.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta causal es tomada como una medida para obligar al trabajador a cumplir con la seguridad a efecto de protegerlo de los accidentes, asimismo protege al patrón para evitar las multas y sanciones que se le impusieran en el caso de que sus trabajadores sufrieran accidentes de trabajo.

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

En este caso se prevé que el trabajador se presente en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna droga, para que el patrón pueda despedirlo con causa justificada, lo cual ocasiona que el trabajador no pueda desempeñar sus labores con la misma probidad y dedicación de las que realizaría cuando se encuentra en condiciones normales, incluso existe la posibilidad de que sufra algún accidente o que ocasioné alguno a sus compañeros. La excepción que marca dicha hipótesis es cuando el narcótico o enervante haya sido por prescripción médica, en dicho caso es obligación del trabajador avisar al patrón y acreditar que realmente se encuentra prescrito por un médico.

Para acreditar la embriaguez por parte del trabajador no es necesario una pericial, ya que es un hecho evidente y se percibe en el impedimento del trabajador al realizar sus labores. Lo anterior se manifiesta en el siguiente criterio jurisprudencial que mantiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos."

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156 Quinta Parte, Página: 123.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen IX, pág. 67. Amparo directo 1421/57. Aquilino M. Altamirano. 28 de marzo de 1958. 5 votos. Ponente: Mario G. Rebollo F.

Volumen XXVIII, pág. 43. Amparo directo 592/58. María de los Dolores Sepulveda Lozano. 7 de octubre de 1959. 5 votos. Ponente: Angel González de la Vega.

Volumen XXXIII, pág. 29. Amparo directo 1494/59. Carlos Guerrero Novelo. 11 de marzo de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Volumen XLVI, pág. 23. Amparo directo 5673/60. Salvador Manzano Olmos. 20 de abril de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Volumen LXVII, pág. 14. Amparo directo 5161/62. Catalina Villegas Ramírez. 9 de enero de 1963. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

No es procedente dicha causal cuando el trabajador presenta aliento alcohólico, pero mantiene conciencia y lenguaje articulado.

Finalmente para que dicha causal de despido tenga procedencia, se necesita que el trabajador consuma el alcohol o los enervantes o drogas dentro de las horas de trabajo, o en horas anteriores al desempeño del mismo, ya que el hecho de que un trabajador sea alcohólico o drogadicto, no da al patrón el derecho de despedirlo si estos casos no se presentan dentro de las labores ni interfieren en el desempeño de sus labores.

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

Esta causal tiene su base en que dicha sentencia impida al trabajador desempeñar sus funciones. Esta hipótesis tiene relación con el artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que esta establece que es causa de suspensión de la relación laboral, la prisión preventiva del trabajador seguida por sentencia absolutoria, en el caso de que dicha absolución no se dé, estaremos frente a la hipótesis que analizamos, es decir, que se convertirá en vez de una causa de suspensión, en una causa de rescisión de la relación laboral.

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

Esta fracción es una manera que el legislador previó para aquellas causales que no encuadren dentro de las anteriores, pero que por la naturaleza de su gravedad y consecuencia ocasiones la ruptura definitiva de la relación de trabajo.

En este caso el patrón no solamente tendrá que acreditar el motivo del despido, sino que a su vez deberá establecer claramente la "gravedad" que señala esta fracción, estableciendo como parámetro mínimo que dicha causa sea equiparable con el daño que podría ocasionar cualquiera de las otras causales ya mencionadas.

Finalmente, es de señalar que cuando un patrón esgrime que el trabajador incurrió en dos o más de las causales de despido, solo necesita acreditar ante la Autoridad Laboral una de ellas para que este sea procedente.

FORMALIDADES EN EL DESPIDO JUSTIFICADO

Cuando la rescisión de labores proviene por parte del patrón hacia el trabajador (despido) es necesario que esta cumpla con ciertos requisitos, como es el caso del aviso que el patrón tiene obligación de entregarle al trabajador.

Dicha formalidad tiene por objeto constituir el despido y enterar al trabajador de las causas que constituyeron su despido y de esta forma poder preparar su defensa.

El 4 de enero de 1980, la Ley Federal del Trabajo, sufrió con respecto a este tema una reforma que transformo el aspecto procesal, modificando el último párrafo del artículo 47 de dicho ordenamiento laboral, al obligar al patrón a cumplir con la entrega del aviso de despido y en caso de negativa del trabajador ha recibirlo, el patrón tiene la obligación de informar a la Junta respectiva dicha negativa, proporcionando el domicilio del trabajador a efecto de que la propia Junta informe al trabajador el aviso de rescisión.

Esta parte final señala expresamente:

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

El último párrafo que regula este artículo, representa un verdadero logro laboral, ya que sin él los patrones podían de cierta manera rescindir la relación laboral sin explicación alguna, ahora, en el indebido caso de que esto suceda la sola falta de aviso ocasionara que el despido sea calificado como injustificado.

CONSECUENCIAS DEL DESPIDO

Una vez que un trabajador es despedido por parte del patrón, tiene el termino de dos meses que señala la Ley Laboral en el artículo 518, para poder ejercitar dos diversas acciones ante la autoridad laboral; uno, el cumplimiento forzoso del contrato y por lo tanto la reinstalación en sus labores; o dos, el recibir una indemnización, debiendo el trabajador elegir una, dado que no es procedente el ejercicio de ambas, lo anterior lo señala expresamente el artículo 48 de la Ley Laboral, el cual establece:

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este último párrafo establece la obligación del patrón y un derecho laboral y paralelo a cualquiera de las acciones exigidas por el trabajador, lo que en el lenguaje laboral se conoce como salarios caídos, el cual consiste en que si el trabajador acredita ante la Autoridad Laboral, que el despido del cual fue objeto es injustificado, tendrá derecho a que se le paguen los salarios que hubiese recibido desde el momento en que dejó de laborar, hasta que se cumplimente el laudo dictado por la autoridad Laboral, como si nunca hubiese existido la ruptura de la relación de trabajo.

La elección del trabajador de poder ejercitar su derecho a ser reinstalado en su puesto o empleo a sido materia de una larga y acalorada disputa entre los representantes de las diversas partes laborales, lo cual es base fundamental en el presente estudio, otorgando al patrón la opción de no asumir el arbitraje o de no acatar el laudo dictado por la Autoridad Laboral, lo cual se establece en el artículo 123 de Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A", fracción XXI, bajo la cual los patrones han manifestados los mas diversos argumentos para no cumplir con la reinstalación del trabajador. Pero la fracción XXII del mismo artículo constitucional establece que la Legislación Laboral regulará los límites para que el patrón pueda invocar estas figuras, estableciendo en el artículo 49 de la Ley Laboral tales limitaciones, las cuales a continuación se enumeran y analizan.

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en

consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

LAS EXCEPCIONES A LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA REINSTALACIÓN.

Dichas excepciones de reincorporar al trabajador a sus labores, también representan una ruptura con el principio de estabilidad en el empleo, lo cual refleja que en nuestro País dicho principio es relativo, en razón de las causales que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Las cuales son limitativas y deben de ser respetadas para que sean verdaderas excepciones al principio de estabilidad en el empleo y no se conviertan en una regla general, que esgrima el patrón cada vez que desee omitir su obligación de respetar los derechos laborales adquiridos por los trabajadores con tanto esfuerzo y años de lucha.

Dichas excepciones son las siguientes:

La fracción primera del artículo 49 de la Ley Laboral establece como primera excepción que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año, la cual se estableció en beneficio del patrón dado que el famoso contrato a prueba desapareció, otorgándole al patrón con esta fracción la posibilidad de despedir a un trabajador que no es apto o no le conviene para el desarrollo de las labores que desempeña.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La fracción II, fue creada en razón del trabajo que se desempeña o por las características de las labores; contemplando que estas se desarrollen en contacto directo y permanente entre el trabajador y el patrón; toda vez que resulta imposible obligar a otra persona a soportar a alguien que le es indeseable, sería tanto como violentar su esfera de derechos más elementales. Esta causal necesita para ser procedente dos características, la primera que el patrón acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el contacto entre él y su trabajador se desarrolla de manera directa y en segundo lugar que la Junta estime, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Siendo carga probatoria del patrón acreditar ambas circunstancias.

Con respecto a la siguiente hipótesis contemplada en la fracción III, el legislador reguló el caso de los trabajadores de confianza, los cuales por la naturaleza de las funciones que desempeña no deben de ser reinstalados, toda vez que la pérdida de la confianza ocasiona que no pueden ejercer sus funciones. Para que dicha causal proceda es necesario que el patrón acredite que las funciones que desempeña el trabajador tienen realmente la naturaleza de confianza y no por el simple hecho de que así lo establezca unilateralmente el patrón.

La causal IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es casuística e innecesaria, dado que los trabajadores del servicio doméstico pueden encuadrar perfectamente en la fracción II del mismo artículo, toda vez que el motivo por el cual no procede su reinstalación radica exactamente en que tienen contacto directo y permanente con la persona que es su patrón, aunque este parece ser el resultado de un caso manifestado por el Maestro Mario de la Cueva, en el cual baso sus consideraciones sobre las excepciones de la estabilidad en el empleo, ejemplificando con el caso del servicio doméstico y el cual al parecer tuvo una gran repercusión en los legisladores de este país.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Finalmente, el citado artículo señala como excepción a la estabilidad en el empleo a los trabajadores eventuales, motivando dicha determinación con base en que dichos trabajadores carecen de planta, lo cual no es al cien por ciento justo, dado que muchas veces las empresas omiten contratar (o en el caso de que exista sindicato este omite proponer para que sea contratado) a dichos trabajadores, pero sin embargo laboran, pudiendo permanecer en dicha condición por más de veinte años, lo cual debería de darles derechos, como el no ser despedido salvo causa grave, al igual que a los trabajadores de planta que adquieren esa antigüedad, es decir, que debe de depender de los años laborados y de los esfuerzos realizados dentro de la labor que desempeñan para ser excluidos de esta excepción dado que la estabilidad laboral es un logro, un principio que rige la vida laboral y ellos deben estar contemplados y salir de esta excepción absurda.

Asimismo, si el patrón se niega a la reinstalación, argumentando las excepciones señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, deberá de cumplir con el primer párrafo de dicho artículo, el cual establece que para que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, deberá de pagar las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de dicho ordenamiento legal, el cual se desglosa en el siguiente cuadro.

Dicho artículo señala las bases para calcular la indemnización por parte del patrón, las cuales se señalan con relatividad al tipo de relación laboral que mantenía el trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| TIPO DE RELACION LABORAL | INDEMNIZACIÓN |
|--|--|
| Relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año. | Corresponde una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados |
| Relación de trabajo por tiempo determinado que exceda de un año. | Corresponde una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios |
| Relación laboral por tiempo indeterminado. | Corresponde una indemnización consistente en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. |

Aunado a lo anterior el último párrafo del artículo 50 de la Ley de la materia obliga al patrón a pagar además de la indemnización a que se refieren las fracciones anteriores, 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.

1.3.2. LA SEPARACIÓN.

La separación es para nuestra legislación laboral, la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador con motivo de la comisión de falta grave por parte del patrón.

Como señalamos con antelación en nuestra Constitución Federal esta figura recibe la denominación de retiro, la Ley Federal del Trabajo la regula como separación.

El retiro "constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral"⁷.

⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A., Tomo I, México 1981. p.110.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nuestra Legislación Laboral contempla en su artículo 51 las causales por las que el trabajador puede separarse de su empleo, las cuales enumera de la siguiente manera:

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

Es decir, que el nacimiento de la relación laboral se encuentra viciada por engañarlo el patrón, pero si el trabajador una vez que tenga conocimiento de esta, dentro de treinta días no ejercita la acción de separación, se le tendrá como aceptando dichas condiciones-

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

Esta causal establece las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos y deja abierta la posibilidad de ampliar estas faltas al señalar causas "análogas", pero para que proceda dicha causal, es necesario que el trabajador al señalarlas en la demanda describa con toda precisión y detalle en que consistieron las mismas, lo anterior lo señala el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual al rubro señala:

"INJURIAS Y AMENAZAS COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DEBEN PRECISARSE LAS, EN LA DEMANDA LABORAL.

Cuando se hacen valer como causales de rescisión del contrato laboral la de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

injurias y amenazas, es necesario precisar en la demanda en qué consistieron tales injurias y amenazas, expresando con toda claridad las palabras que se vertieron o los hechos que se realizaron, a fin de que la Junta pueda calificarlas y determinar si realmente constituyen injurias y amenazas. Además, es necesaria tal precisión para no dejar en estado de indefensión a la contraria, quien debe conocer las palabras que se dice pronunció o los hechos que se le imputan como realizados, para formular su defensa respectiva. Así, si el actor se limita a expresar en su demanda que en cierta fecha el patrón se presentó en casa del trabajador amenazándolo e injuriándolo, pero no indica cuales fueron en concreto las amenazas e injurias que profirió, ante tal falta de precisión no puede prosperar la causal de rescisión respectiva."

Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156 Sexta Parte, Página: 99.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 583/79. Ignacio Hernández Rivera. 11 de septiembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro.

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

Esta causal es una prolongación de la fracción anterior, la cual se encuentra limitada al solicitar que dicha consecuencia derive en la imposibilidad del cumplimiento de la relación de trabajo.

"Fracción IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;"

El patrón no puede, en un acto unilateral reducir el salario del trabajador, lo anterior basándose en el principio de derechos adquiridos por el



trabajador, si el patrón incurriera en este acto el trabajador podrá separarse del trabajo.

Puede ocurrir que el patrón y el trabajador decidan dicha reducción con motivo de la reducción de la jornada laboral, caso en la que es procedente dicha reducción.

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

La anterior causal nace con fundamento en que desde un principio el patrón establecerá el lugar y las fechas de pago, por lo tanto el incumplimiento es causa de rescisión de la relación laboral por parte del patrón.

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

La anterior causal nace en virtud de la seguridad del trabajador, ya que la actitud del patrón puede ocasionarle un accidente o riesgo de trabajo, por lo tanto la ley le permite rescindir en este caso la relación laboral.

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

Esta causal se justifica en el riesgo en el que incurre el trabajador por la falta inexcusable del patrón al no cumplir con su obligación de mantener el lugar donde se desempeñan las labores seguro y en las condiciones higiénicas que la misma ley de la materia le impone.

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

Esta causal es análoga con la anterior solo que en esta la conducta del patrón es la que da origen a la causal

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

Dichas causas análogas deben de ser realmente semejantes y similares en gravedad a las antes invocadas, es decir, el legislador comprendió que era imposible prever todas las hipótesis que se pudieran presentar en una relación de trabajo, por lo tanto permitieron al trabajador que a través de esta última fracción y con conocimiento y decisión de la Junta pueda invocar más causales de rescisión de la relación de trabajo.

Finalmente cuando un trabajador decide separarse de la relación de trabajo por alguna de las causales antes descritas, tendrá como tiempo para ejercitar dicha acción el término de treinta días, tal y como lo señala el artículo 52 del Código Laboral, asimismo y dado que la causal invocada es consecuencia de la responsabilidad patronal, podrá el trabajador solicitar que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento legal, en sus dos primeras fracciones según sea el tipo de relación laboral, es decir tal y como sucede en el caso del despido.

Con respecto a la formalidad que debe cubrir el acto, en este caso la Ley Laboral no establece algún pedimento especial, sin embargo y para efectos de poder acreditar ante la Autoridad Laboral la separación, algunos

autores manejan un aviso (igual al del despido) que sirva como prueba para acreditar que el patrón fue informado de la causa de separación que tuvo el trabajador en su contra.

1.4. SUSTITUCIONES DEL PATRÓN.

"La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo"⁶

Nuestra legislación Laboral no define este concepto pero lo regula en su artículo 41, el cual establece:

"Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón."

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Del cual podemos desprender las siguientes características de la sustitución patronal:

⁶ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, 1.ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1994, p. 101.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 1) Existe el centro de trabajo (empresa o negocio).
- 2) La existencia del patrón de este centro de trabajo.
- 3) Existe una transmisión de derechos sobre este centro de trabajo a otra persona, por lo tanto tenemos un nuevo patrón.
- 4) La responsabilidad solidaria, tanto de la persona que trasmite, como del adquirente, limitado por una temporalidad de seis meses.
- 5) La necesidad para que transcurran los seis meses de la formalidad de dar aviso al Sindicato o a los Trabajadores.
- 6) Cumplimentado lo anterior solo existe la responsabilidad del Patrón adquirente.

De lo anterior se desprende la más importante razón de ser de la figura de la Substitución Patronal, que es la prolongación de los derechos de los trabajadores, es decir, el trabajador no se ve afectado en su esfera de derechos, ni puede ser despedido o reajustado de alguna manera, el nuevo patrón respetará sus derechos, dejándolo laboral en las mismas condiciones que se venía desempeñando y respetando los derechos adquiridos por el mismo. Lo cual significa respetar el principio de estabilidad en el empleo, el cual solo puede terminar por las causas que narraremos el siguiente punto de este capítulo.

Es decir, la figura de la substitución Patronal, es una transmisión no solo de derechos, sino de las obligaciones y responsabilidades adquiridas por el patrón anterior hacia sus trabajadores.

En la substitución patronal todo lo que forma la empresa, es decir, bienes, derechos y obligaciones e incluso se puede considerar que los mismos trabajadores pasan de un patrón a otro. Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de la empresa, pero con la condición de que dicha transmisión se haga como una unidad económica distinta y funcione como tal.

1.5. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o patronos, que hacen imposible su continuación".⁹

Del análisis de la anterior definición podemos establecer que la terminación de la relación de trabajo, es el punto final de esta y que para que se produzca es indispensable que exista la voluntad de ambas partes o que se produzca un hecho ajeno a la voluntad de las partes, que hagan imposible la continuación de la misma.

La suspensión de las relaciones de Trabajo se regulan en el capítulo V de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro "Terminación de las Relaciones de Trabajo", constituyendo el artículo 53 de dicho ordenamiento las generalidades para que opere dicha terminación.

Dicho artículo, se transcribe a continuación, procediendo al estudio de cada una de sus fracciones:

"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;

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo I. pp. 241 y 242.



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."

La fracción primera establece como causa de la extinción de las relaciones laborales el mutuo consentimiento de las partes, es decir, como señalamos con antelación, no se puede obligar al trabajador a prestar sus servicios, por ese motivo la Ley prevé el caso de que el patrón y el trabajador se pongan de acuerdo para terminar con la relación laboral.

En la realidad, muchas de estas supuestas renunciaciones, son despidos injustificados, dado que el patrón coacciona por todos los medios al trabajador para que firme la renuncia, lo cual se convierte en un verdadero problema en la práctica, dado que el documento firmado por el trabajador es una prueba contundente y demostrar que fue firmado coaccionado es casi imposible y corresponde al trabajador acreditar su dicho.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva, señala que es del conocimiento del legislador el saber que hay renunciaciones que se suscriben de esta manera, pero, si al trabajador se le permite terminar libremente la relación de trabajo, porque no permitirle renunciar de conformidad con el patrón y obtener un beneficio a cambio. Señalando que "los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra".¹⁰ Lo cual, no pueden constituir un remedio en nuestra realidad, ya que la educación es algo que los patrones omiten otorgar a sus trabajadores, menos aun una orientación sobre los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo; con respecto al apoyo sindical, es del conocimiento nacional que los fines loables del sindicalismo se han esfumado y que los dirigentes sindicales

¹⁰ Ibidem, p.250

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

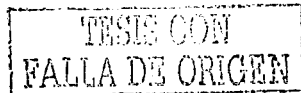
sólo desean obtener beneficios personales a cargo de los derechos de los trabajadores y finalmente señala demandar ante la Junta, sólo cuando haya pruebas en contra de la coacción realizada sobre el trabajador, es decir, cuando no las haya el trabajador no tiene posibilidad alguna de defensa y de esta manera se extingue el principio de estabilidad en el empleo y todos sus beneficios.

La renuncia no es un convenio, ni una liquidación por tal motivo no necesita cumplir con formalidad alguna, no necesita ser ratificado ante la Junta, pero no debe de contener renuncia de derechos, toda vez que en dicho caso si estaría afectada y resultaría nula.

La siguiente causa de terminación de la relación laboral, lo constituye la muerte del trabajador, lo anterior debido a que la relación laboral es la prestación de un trabajo personal y subordinado por parte del trabajador, al morir esté dicha prestación personal se vuelve imposible y por lo tanto se extingue.

La fracción tercera contempla como causal para la terminación de las relaciones laborales la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que al no existir materia de trabajo, no puede existir la relación.

Otro motivo de terminación de la relación laboral es la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, la cual es lógica dado que impide que el trabajador desempeñe sus funciones, el legislador estableció en el artículo 54 del mismo ordenamiento laboral el otorgamiento de beneficios en caso de que dicha incapacidad derive de un riesgo de trabajo, estableciendo que el trabajador



tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

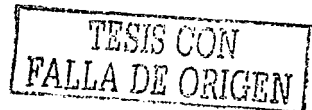
La última fracción establece como causa de terminación los casos a que se refiere el artículo 434, es decir las causas colectivas que originan la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, estas se sujetan a las disposiciones del capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, que regula la "Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo", estableciéndose dichas hipótesis en el artículo antes citado y el cual señala las siguientes:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

Para que sea procedente la terminación de la relación laboral de manera colectiva por cualquiera de las causales anteriores, es necesario observar las normas siguientes:

| CAUSAL DE TERMINACION | PROCEDIMIENTO |
|---|--|
| La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. | Se procede a dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta ordene con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practique las diligencias que juzgue conveniente para esclarecer la verdad y requiera a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que tengan en su poder, determinando de esta manera si aprueba o desaprueba dicha causal. |
| La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación | El patrón, previamente a la terminación, debe de obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. |
| El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva: | El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes. |
| El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. | Se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes. |

En los casos enumerados en el cuadro que antecede los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios (conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo).



Aquí surge una controversia, cuales de los trabajadores de la empresa, deben de ser los primeros para tomar en cuenta cuando se termine la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo resuelve dicha controversia al establecer que se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de preferir en a los trabajadores con los que termino su relación laboral.

La ley Laboral hace en su artículo 439, un señalamiento especial, que es el caso de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, los cuales traigan como consecuencia la reducción de personal, si no hay convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo los trabajadores derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad.

Si el patrón da por terminada la relación laboral sin fundamento en las causales señaladas y cumpliendo con las formalidades establecidas para cada una, incurre en responsabilidad, pudiendo solicitar el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, así como a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de la ilegal terminación de la relación laboral hasta que se cumplimente el laudo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 2 EL ARBITRAJE.

2.1. ARBITRAJE.

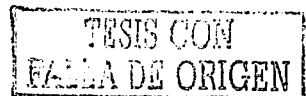
Podemos establecer que el arbitraje es un medio de solución de conflictos o controversias a través de un tercero ajeno al conflicto.

Este medio de arreglo ha sido empleado desde diversas épocas en algunos campos del Derecho, contemplándolo, en el mundo entero en diversas legislaciones, como son la Civil, Comercial, Internacional, Laboral, entre otras.

El arbitraje nace de la voluntad de las partes de exponer a un tercero un conflicto que ambos no pueden solucionar o conciliar, siendo dicho tercero ajeno a la relación entre ambas partes, sin tener embestidura Pública o que exista la intervención Estatal, decidiendo ambas partes acatar la resolución que dicte respecto al conflicto, esto cuanto hace al arbitraje voluntario o potestativo, el cual analizaremos más adelante.

Pero también esta el arbitraje obligatorio el cual implica una función jurisdiccional por parte del arbitro, donde las partes en litigio otorgan a este órgano el poder de decidir, previo compromiso de estar y pasar por el mandato del laudo arbitral.

Aunque el arbitraje es una vía que se ha empleado desde la antigüedad para dirimir contiendas de repercusiones jurídicas, en épocas recientes ha cobrado nuevos bríos, especialmente en el orden internacional y en el privado, va en aumento, considerándosele un instrumento práctico y útil debido a que permite evitarse entrar en la avalancha de negocios contenciosos



que se ventilan en los tribunales y a la posibilidad de designación de un tercero imparcial, a la vez calificado en su preparación jurídica, en sus condiciones subjetivas aunado que no se encuentra involucrado ni presionado por el cúmulo judicial.

El Estado como tutor del derecho, celoso de sus atributos y finalidades, a establecido que en campos como el penal y otros de carácter público y social como el derecho de recibir alimentos, el divorcio -salvo en sus aspectos pecuniarios-; la nulidad de matrimonio; los referidos al estado civil de las personas -de nuevo con exclusión de los derechos patrimoniales de la filiación legal- no permitir que la justicia sea administrada por los particulares. Al respecto nuestra legislación civil hace especial énfasis en ello al establecer en el artículo 615 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, la siguiente estipulación:

***ARTICULO 615.- No se pueden comprometer en árbitros los siguientes negocios:**

- I.- El derecho de recibir alimentos;
- II.- Los divorcios excepto en cuanto a la separación de bienes y a las demás diferencias puramente pecuniarias;
- III.- Las acciones de nulidad de matrimonio;
- IV.- Los concernientes al estado civil de las personas con la excepción contenida en el artículo 339 del Código Civil;
- V.- Los demás en que lo prohíba expresamente la Ley. *

En nuestro país es en el Derecho Laboral donde el arbitraje tiene una aplicación específica y primordial dentro de los conflictos, siendo la manera directa de dar solución a las controversias surgidas en esta materia.

La filosofía básica del arbitraje radica en lograr que cualquier conflicto laboral, se resuelva de manera rápida y eficaz.

Dado que de conflictos está lleno el mundo y el mercado laboral no es la excepción, ya que en él podemos ver un diario vaivén de derechos, deberes e intereses confrontados. Lo que a veces comienza como una cordial relación de trabajo, puede desembocar en una batalla protagonizada por dos actores que ni siquiera se miran a la cara, ni se hablan y que solo tienen por objetivo ganar cada cual por su lado, la lucha legal que entablaron. La situación descrita no es, ni mucho menos, exagerada, los conflictos son el pan de cada día en el mundo laboral y cuando se llega a tal extremo, lo peor, quizá, no es la sensación de que todo se ha ido de las manos, sino la usual lentitud de la Justicia en poner fin al asunto. Dado que nunca es grata una disputa, pero, cuando no hay una vía alternativa a la confrontación, se agradece que el conflicto sea lo más breve posible y, si puede ser, lo menos doloroso. Por este motivo, es que en nuestro país se creó una manera eficaz, ágil, económica y sencilla de dar solución a dichos conflictos laborales; el arbitraje, el cual se realiza a través de las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es por lo tanto, que en nuestro País el término arbitraje, se emplea en materia laboral para designar a los órganos de Juzgamiento especializado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que podría orillar a pensar que éstas llevan a cabo dicha función de carácter privado. Sin embargo, es de sobra conocido que se trata de Tribunales paritarios que juzgan en primera instancia los conflictos obrero-patronales y que sus resoluciones, llamados 'laudos' pueden ser combatidas ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro del marco de orden público y protección social, muy ajena al arbitraje privado.

2.2. CONCEPTOS DE ARBITRAJE.

Para el diccionario Jurídico la palabra arbitraje proviene "del latín arbitratus, de arbitror: arbitraje. Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Carnelutti), un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en ausencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presenten."¹

Es conveniente establecer ciertas precisiones terminológicas en el contexto de esta materia; es decir, deben advertirse las semejanzas que existen en los distintos tipos de arbitraje y hacer énfasis en las divergencias entre arbitraje de derecho privado y arbitraje de derecho público; entre arbitraje interno y arbitraje internacional; entre arbitraje comercial y arbitraje civil.

El arbitraje es un concepto de antigüedad venerable, que nació antes que el derecho y la autoridad judicial.

El arbitraje de derecho público tiene por objeto el arreglo de los litigios entre los Estados, como entidades soberanas, mediante jueces designados libremente y sobre la base del respeto a las instituciones jurídicas.

El arbitraje privado, en cambio, trata de resolver las controversias suscitadas entre particulares. Si bien es cierto que los Estados algunas veces

¹ Diccionario Jurídico. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, Editorial. Porrúa 1995, Pp. 240-242.

actúan en el comercio sin la investidura de soberanía, participando activamente a través de corporaciones o empresas dominadas por los intereses del sector público, también lo es que en tales circunstancias los conflictos que se susciten con otras empresas de esta naturaleza o con particulares, no inciden en la jurisdicción del derecho internacional público, pudiendo ser resueltos a través del arbitraje privado.

Es igualmente útil depurar la nomenclatura por lo que respecta al carácter interno e internacional del arbitraje. La problemática del primero se plantea dentro de un sistema jurídico único. El segundo surge cuando existe un elemento extraño, ajeno al carácter local de controversia; es decir, cuando una de las partes contratantes es extranjera o cuando los efectos del convenio se producen en el exterior; en fin, cuando surge cualquier conexión con otra legislación distinta a la interna.

Cabe apuntar que dentro del arbitraje privado, ya sea interno o internacional, existen materias de orden estrictamente mercantil, como conflictos puramente de derecho civil. Las materias de carácter comercial son aquellas que se suscitan en el tránsito mercantil es decir dentro de los actos de comercio, en cambio los negocios civiles, se rigen por las disposiciones propias del derecho común.

El arbitraje comercial puede definirse en una forma sencilla como un medio o una técnica mediante el cual tratase de resolver las diferencias surgidas entre las partes a través de la voluntaria sumisión de las mismas al fallo o laudo que debe rendir una tercera persona o comisión, no investida de autoridad jurisdiccional.

Cómo arbitraje internacional debemos comprender la practica por la cual las partes en una disputa convienen en someter sus diferencias a un

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tercero o a un tribunal constituido especialmente para tal fin, con el objeto de que sea resuelto conforme a las normas que las partes especifiquen, usualmente normas de derecho internacional, y con el entendimiento que la decisión ha de ser aceptada por los contendientes como arreglo final. Es pues, una forma de resolver controversias internacionales, pacífica y amigablemente, cuando las partes de la disputa son de diferente nacionalidad o hasta Estados libres y soberanos; dicha disciplina es de gran ayuda, toda vez que soluciona el problema que surge cuando entre las partes contendientes, su derecho respectivo y positivo se contraponen, dado que al decidir voluntariamente someter sus diferencias al arbitraje, también aceptan que la decisión que tome el tercero sea obligatoria para los contendientes.

Finalmente podemos hablar del arbitraje laboral, el cual es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su significado más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo.

Merced a la peculiar evolución de nuestras instituciones procesales del trabajo, el concepto tradicional del arbitraje como potestad delegada de un tercero para decidir las controversias entre partes cuya resolución someten éstos a su juicio de manera voluntaria, deviene en México en una figura equivalente a la jurisdicción en materia de trabajo.

Entre arbitraje laboral y arbitraje privado hay una gran diferencia, ya que por ejemplo, en el laboral no está a voluntad de las partes el escoger un árbitro o más para que decida su controversia; sino que se da en razón de que el órgano autorizado para resolver el conflicto tenga competencia, o sea que la

Ley Laboral obliga tanto al patrón, como al trabajador a someterse al mismo. Dentro del arbitraje laboral hablamos de un verdadero proceso, a pesar de que los árbitros decidan a buena fe guardada. El laudo es apelable en amparo, ya que es pronunciado por una autoridad requisito indispensable para la procedencia de este. Por lo tanto las Juntas de Arbitraje son verdaderos Tribunales jurisdiccionales, pues sus resoluciones tienen fuerza vinculativa, pues se encuentra comprendida en el proceso laboral el juicio de ejecución.

2.3. CLASES DE ARBITRAJE.

El arbitraje para su estudio se puede clasificar de diversas maneras, algunas de estas son:

Por su origen.- Dentro de esta clase de arbitraje podemos incluir aquellos que dependiendo de su origen dan nacimiento al arbitraje, dichos casos son:

a) Cuando nace como compromiso entre las partes, este es el caso de la famosa cláusula compromisoria en virtud de la cual las partes estipulan que en el caso de surgir un conflicto de intereses entre ellas, se someterán para su arreglo a un arbitraje y no a una contienda judicial.

b) Puede tener su nacimiento como una obligación establecida dentro de la Ley, en dado caso hablamos de arbitraje obligatorio.

c) Finalmente podemos hablar de un arbitraje creado por Instituciones privadas, como es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica en materia laboral.

Por la composición: es decir por el número de personas que integran dentro del arbitraje, este se clasifica en:

- a) Unipersonal.- se encuentra formado por una sola persona.
- b) Pluripersonal.- nos encontramos frente a un colegio o tribunal arbitral, compuesto casi generalmente por tres árbitros.

En nuestro país podemos observar en el derecho civil, un arbitraje mixto, es decir tanto unipersonal, como pluripersonal, dado que depende de la voluntad de las partes el nombramiento de los mismos, este puede ser para una sola persona o para que intervengan varias, sin especificar un número exacto, tal y como se desprende de la lectura del artículo 621 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual a continuación se transcribe:

"ARTICULO 621.- Cuando hay árbitro único, las partes son libres de nombrarle un secretario y si dentro del tercer día empezando desde aquél en que deba de actuar no se han puesto de acuerdo, el árbitro lo designará y a costa de los mismos interesados desempeñará sus funciones. Cuando fueren varios los árbitros entre ellos mismos elegirán al que funja como secretario sin que por esto tenga derecho a mayores emolumentos."

En cambio en el derecho laboral nos encontrar específicamente con un arbitraje pluripersonal por mandato de ley, es decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales compuestos por tres personas, tal y como se desprende de lo señalado en los artículos 605 y 623 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a continuación se transcribe:

"ARTICULO 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones

designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente."

"Artículo 623. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente."

Asimismo tenemos un sinnúmero de clasificaciones, las cuales pueden ser dependiendo de las materias a las que este enfocado o a la solución del tipo de problemas que presente, etc.; dichos tipos de arbitraje pueden ser:

Arbitraje de derecho publico.- el cual tiene por objeto el arreglo de los litigios entre los Estados Federales, como entidades soberanas, mediante jueces designados liberalmente y sobre la base del respeto a las instituciones juridicas.

Arbitraje de derecho privado.- el cual trata de resolver las controversias suscitadas entre particulares.

Arbitraje interno.- el cual es aplicable a un derecho interno y común para las partes.

Arbitraje internacional.- el cual esta enfocado a la solución de conflictos surgidos entre dos o más Estados diversos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Arbitraje civil.- es aquel encaminado a la solución de negocios civiles, propios del derecho común.

Arbitraje laboral.- es por medio del cual se resuelven las controversias surgidas entre patrones y trabajadores.

Arbitraje comercial.- es el medio para solucionar los conflictos surgidos por actos de comercio o que se suscitan en el tránsito mercantil.

Existen otras clases de arbitrajes como son:

Arbitraje de derecho.- que es aquel en el cual los árbitros deben pronunciar su laudo acatando las normas aplicables al caso.

Arbitraje amigables componedores o arbitrajes de equidad.- que es aquel en el cual los árbitros están facultados para decidir el litigio de acuerdo con su conciencia sin atenerse a lo prescrito en las leyes.

Arbitraje judicial.- que debe llevarse a cabo de acuerdo con las normas procesales.

Arbitraje extrajudicial.- que se realiza sin forma alguna de juicio.

Pero la clasificación más reconocida para el arbitraje es por el carácter del mismo, el cual establece tres clases de arbitrajes:

- a) Voluntario o Facultativo.
- b) Obligatorio
- c) Por ministerio de ley.

2.3.1. POTESTATIVO O VOLUNTARIO.

El arbitraje potestativo o voluntario es aquel en el cual la decisión de someterse al arbitraje surge de las partes en conflicto. Y puede darse de dos formas:

a) Una en la que se establezca un procedimiento arbitral pero sin que las partes tengan que aceptar la decisión arbitral; y

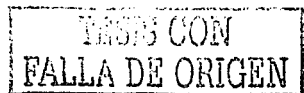
b) Otra en las que las partes una vez han aceptado el compromiso de someterse al arbitraje tienen que acatar tanto el procedimiento establecido como el laudo que se dicte dentro del mismo.

En la legislación civil, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece este tipo de arbitraje, tal y como lo señala el artículo 609 del mismo ordenamiento, el cual a la letra establece:

"ARTICULO 609.- Las partes tienen el derecho de sujetar sus diferencias al juicio arbitral."

La doctrina, además establece una diferencia entre arbitraje convencional y voluntario, en los siguientes términos: El convencional es preestablecido por las partes, libremente, desde luego, para un eventual conflicto futuro, mientras que el voluntario sería el pactado luego de una desavenencia y con miras a su solución.

Cuando hablamos de arbitraje convencional, es necesario hablar de la Cláusula compromisoria, por medio de la cual las partes estipulan que en el caso de surgir un conflicto de intereses entre ellas, se someterán para su



arreglo a un arbitraje y no a una contienda judicial, el cual es comúnmente utilizado como un apartado especial de todo contrato que celebran las partes.

Es evidente que esta cláusula es previa al nacimiento del litigio o conflicto de interés que esta previendo y de su posterior arreglo arbitral.

En cambio cuando hablamos de arbitraje voluntario debemos mencionar el compromiso arbitral, el cual es un acuerdo pactado entre las partes una vez que ya se suscito la controversia de intereses entre ellos, para que esta sea resuelta en el futuro por medio del arbitraje, es decir el compromiso se conviene después de planteado el pleito actual.

Nuestra legislación civil, contempla ambos tipos de arbitraje, tanto el convencional, como el voluntario tal y como se desprende del siguiente artículo del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal:

***ARTICULO 610.-** El compromiso puede celebrarse antes de que haya juicio, durante este y después de sentenciado sea cual fuere el estado en que se encuentre

El compromiso posterior a la sentencia irrevocable sólo tendrá lugar si los interesados la conocieren.*

Es decir, para nuestra legislación es procedente que las partes en cualquier momento, aun existiendo sentencia (lo cual significa la conclusión del juicio) puedan someter sus diferencias al arbitraje.

2.3.2. OBLIGATORIO.

El arbitraje obligatorio es aquel en el cual las partes se someten a él por decisión del legislador, es decir el legislador mismo obliga a que determinados asuntos se ventilen necesariamente por arbitraje.



La razón de la obligatoriedad de este procedimiento, es por lo general consecuencia de situaciones de índole económica, social o política en que las controversias laborales no extienden su efecto simplemente a las partes, sino que por el contrario esta divergencia altera el orden público, ya sea, por perjudicar intereses de terceros a los que el servicio prestado por la empresa en conflicto resulta imprescindible, o por las privaciones o encarecimientos que puedan generarse como consecuencia del mencionado conflicto.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo impone como medio de solución a los conflictos el arbitraje, convirtiéndolo de esta manera en obligatorio y no potestativo, pues el no sometimiento al mismo, origina ciertas sanciones para el rebelde.

La etapa procesal que la Ley Federal del Trabajo le confiere al arbitraje, se encuentra considerado en los incisos b) y c) del artículo 875 de la Ley, mismo que se establece en los siguientes términos:

"Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente."

Como se desprende del artículo anterior, previo al sometimiento del arbitraje nuestra Ley contempla una etapa de conciliación, en la cual las partes pueden convenir pacíficamente sus diferencias y concluir el conflicto, sin que comience el arbitraje.

Una vez iniciado el arbitraje este se desarrolla como un procedimiento jurisdiccional, cuyo contenido se debe de apegar a lo establecido por el artículo antes citado, sin que las partes intervengan en su contenido ya que la propia Ley Federal del Trabajo establece los términos, procedimientos y etapas del juicio arbitral, así el artículo 878 contempla como normas elementales de este juicio, las siguientes:

a) Primeramente el Presidente de la Junta volverá a exhortar a las partes para que arreglen sus conflictos en forma conciliatoria;

b) El actor expondrá su demanda, debiendo ratificarla o modificarla, según proceda.

c) El demandado contestará la demanda instaurada, ya sea en forma oral o por escrito, oponiendo las excepciones y defensas que le corresponda, refiriéndose a todos los hechos de la demanda de actor, debiendo negarlos o afirmarlos.

d) Ambas partes tendrán derecho, por una sola vez, a replicar y contrareplicar, o en su caso a reconvenir.

e) Una vez terminado esto, se procederá a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En lo que respecta a la etapa probatoria, la Ley Federal del Trabajo consigna en el artículo 880 las normas aplicables:

a) Primero el actor ofrecerá sus pruebas relacionadas con los hechos controvertidos.

b) El demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del actor, quien podrá a su vez objetar las del demandado.

c) Mientras no se haya cerrado la etapa probatoria, ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas.

Tanto la ratificación de la demanda, la replica y contrareplica respectiva, como el ofrecimiento y admisión de pruebas se realizara en una sola Audiencia, finalizado esta, la Junta deberá citar a una audiencia para el desahogo de estas, y cuyas normas de aplicación las consigna el artículo 884, de la siguiente forma:

a) Se desahogaran todas las pruebas que estén debidamente preparadas, procurando llevar un orden lógico, siendo primero las del actor y después las del demandado.

b) Cuando se haya desahogado las pruebas, si alguna de estas queda pendiente por falta de preparación, se diferirá la audiencia para continuarse dentro de los diez días siguientes.

c) Una vez desahogadas todas las pruebas, las partes formularan alegatos, declarándose cerrada la instrucción y dejando pendiente la preparación del laudo conforme lo dispone la propia Ley Federal del Trabajo.



Podemos concluir que el procedimiento arbitral teóricamente es fácil, ágil y económico, donde predomina el derecho verbal de las partes, tal vez por esto el legislador creo dicho tipo de solución a los conflictos laborales del país, después de todo, a un trabajador le urge resolver si volverá a su trabajo o se quedara sin él, por desgracia y debido a la gran cantidad de asuntos laborales que se ventilan todos los días en las Juntas de Arbitraje, esto en la practica es muy distante y diferente a lo que teóricamente se estableció en la Ley Laboral.

La efectividad del arbitraje laboral deriva del revestimiento que la Ley Federal del Trabajo le otorga al laudo arbitral, al determinar que este será ejecutado aun en forma coactiva en contra de la voluntad de las partes, es decir, no queda al arbitrio de estas la resolución de un conflicto, sino que, cuando las autoridades laborales han determinado la procedencia de una resolución emitida en forma de laudo, esta será ejecutada, asumiendo entonces la Junta correspondiente la calidad plena de autoridad, teniendo facultades inclusive para ordenar embargos y remate de bienes con el objeto de satisfacer el contenido de la resolución emitida.

2.3.3. POR MINISTERIO DE LEY.

El arbitraje por ministerio de ley es una institución en que el conflicto laboral se tiene que ver sometido al arbitraje por la mera fuerza de la ley que así lo ordena, sin necesidad de calificación alguna.

Podríamos concluir que entre arbitraje obligatorio y arbitraje por ministerio de ley no existe diferencia alguna, ya que en ambos, no existe voluntad de las partes, sino que el Estado a efecto de resguardar sus intereses impone a las partes este sistema, a efecto de solucionar los conflictos de naturaleza laboral, pero a nuestro particular observar existe una sola diferencia.

En el arbitraje obligatorio (aplicado en nuestro país) el patrón puede negarse a someter al arbitraje (insumisión al arbitraje), en cambio en el arbitraje por ministerio de ley no existe la posibilidad de tal negativa.

2.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE.

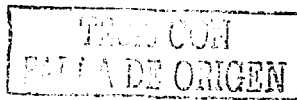
Acerca de la naturaleza jurídica del arbitraje existen las dos principales corrientes doctrinales:

Los contractualistas o privatistas.- Los cuales explican que la solución arbitral deriva de un acuerdo de voluntades de las partes en pugna.

Estos acuerdos de voluntades puede efectuarse en dos momentos diferentes, el primero, antes de que surja el conflicto, es decir, una vez que ambas partes contratan, se comprometen que en caso de surgir algún tipo de controversia se sujetaran al arbitraje en lugar de establecer una contienda judicial, esto lo realizan por medio de una Cláusula compromisoria, la cual se establece dentro del convenio realizado

El siguiente momento para efectuarse este acuerdo de voluntades para someterse al arbitraje, es el que puede surgir posterior al conflicto, en dado caso hablamos de un compromiso arbitral, el cual radica en un acuerdo pactado entre las partes una vez que ya se suscito la controversia de intereses entre ellos, para que esta sea resuelta en el futuro por medio del arbitraje, es decir el compromiso se conviene después de planteado el pleito actual.

Los publicistas o jurisdiccionalistas.- los cuales estiman al arbitraje como una función semejante o que se puede confundir con la que el juez oficial público realiza en sus procedimientos jurisdiccionales, es decir un procedimiento que reviste ciertas ritualidades, así partes y árbitro seguirán los



plazos y formas establecidos para los tribunales, siendo obligación imperativa de los árbitros el de recibir pruebas y a oír alegatos si cualquiera de las partes lo solicita, dentro de los términos establecidos para ello.

Asimismo la problemática de la naturaleza de la Heterocomposición Arbitral privada se centra en las diversas hipótesis que pueden acontecer con el dictado de la resolución del Laudo y de la procedencia de la designación del árbitro que lo emite; en efecto si el arbitraje se pacto en una cláusula compromisoria o en un compromiso en árbitros, si el árbitro fue designado por las propias partes; si se aceptó el nombramiento en un contrato arbitral, que se cumple hasta llegar a un laudo y si este espontánea y voluntariamente acato por las partes.

De acuerdo a la concepción del juriconsulto Humberto Briseño Sierra² el arbitraje se estructura por cuatro elementos que son: el acuerdo, el procedimiento, el laudo y la ejecución.

Define al acuerdo como el consentimiento de dos o más sujetos que someten sus diferencias a la decisión de un tercero y como ya señalamos este acuerdo de voluntades puede asumir la forma de un compromiso arbitral o de una cláusula compromisoria.

Para definir lo que es el procedimiento primero estableceré lo que es el proceso. Este puede definirse y conceptualizarse como una serie de actos jurídicos vinculados entre si por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales. El procedimiento es el modo como va desenvolviendose el proceso, los tramites a que sé esta sujeta y la manera de substancial.

² BRISEÑO SIERRA, Humberto. *Derecho Procesal*. Cárdenas, México 1970, pag. 276

Laudo.- es todo acuerdo por el que una o varias personas distintas de las partes o el juez, decide una controversia en la que dicho juez solo dirige las formas procesales a que a de sujetarse.

Ejecución.- En un sentido general, la ejecución ha de entenderse el hacer afectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la Ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto.

2.5. DE LOS ÁRBITROS.

Cipriano Gómez Lara establece que un arbitro es aquel Juez eventual, privado y no profesional al que las partes someten sus diferencias, pero como hemos vistos esto no es necesario siempre.³

En materia Civil nuestras disposiciones legales señalan que pueden ser árbitros los particulares designados por las partes contendientes o a falta de su acuerdo de voluntades en la preparación del juicio arbitral, lo hará el juez público de entre las personas que anualmente son listadas por el Tribunal Superior, con tal objeto, sin que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal o la Ley Orgánica Del Tribunal Superior De Justicia Del Distrito Federal, establezcan algo al respecto.

También cabe distinguir entre árbitros de derecho y los arbitradores o amigables componedores, la cual radica en que los primeros se someten a las reglas impuestas por una normatividad jurídica y que emiten su resolución con apego a dicha normatividad, denominando dicha resolución como laudo, en cambio los segundos realizan una actividad conciliadora, mas que nada de mediadores, emitiendo al final un veredicto o dictamen.

³ GOMEZ LARA, Cipriano, Derecho Procesa Civil. HARLA, S.A. DE C.V., 5ª Edición, Mexico, 1991, pag. 305

En Materia Laboral los árbitros reciben el nombre de representantes, existiendo uno que nombra el Gobierno, otro que representa a los trabajadores y otro que representa al patrón, es decir en materia laboral nos encontramos ante un órgano pluripersonal, que recibe el nombre de Junta.

2.6. NOMBRAMIENTO DE LOS ÁRBITROS.

Las formas de nombrar árbitros son diversas y variadas, dependiendo de la materia en la cual vayan a ser aplicados;

Por ejemplo, si nos encontramos ante un procedimiento arbitral en materia civil (arbitraje voluntario) las partes propondrán dichos nombramientos, lo anterior lo vemos claramente señalado en el artículo 616 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual a la letra establece:

"ARTICULO 616.- El compromiso designará el negocio o negocios que se sujeten a juicio arbitral y el nombre de los árbitros. Si falta el primer elemento, el compromiso es nulo de pleno derecho sin necesidad de previa declaración judicial."

Cuando no se hayan designado los árbitros se entiende que se reservan hacerlo con intervención judicial como se previene en los medios preparatorios.

El último párrafo nos remite a otra de las maneras de designar árbitros, el cual consiste en la designación que haga el Juzgado, esta comúnmente consiste en la existencia de un listado de personas competentes para ser arbitros, de la cual las partes pueden señalar un arbitro o árbitros en



caso de tratarse de un tribunal arbitral, o puede ser el Juzgado, en caso de que las partes no estén conformes con tal designación.

Finalmente y el más común en el arbitraje obligatorio, que exista un Tribunal compuesto por diversos árbitros, a los cuales es designado el asunto, por lo que conocemos en el derecho como "turno", es decir que conforme los asuntos son propuestos se les asigna él arbitro que en ese momento continúe por una numeración.

Este ultimo caso es el aplicado por nuestro país en el derecho laboral, cuando una controversia laboral es interpuesta por un trabajador, lo realiza por escrito (demanda) ante una Oficialía de Partes Común, la cual designara la Junta "en turno", conforme a la materia y al numero de asuntos presentados. Tal y como lo establece el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, la cual a la letra establece:

"Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta."

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal contempla una forma adicional de nombrar arbitro, es el caso que contempla el artículo 626 del mismo ordenamiento legal, el cual señala un nombramiento de lo que vendría a ser un arbitro tercero en discordia, tal y como se desprende de la siguiente transcripción que se hace del citado precepto legal:

"ARTICULO 626.- En caso de que los árbitros estuvieren autorizados a nombrar un tercero en discordia y no lograren ponerse de acuerdo acudirán al juez de primera instancia."

En materia civil los árbitros son nombrados dependiendo si las partes acordaron o no previamente someterse al arbitraje, lo anterior se encuentra regulado en los artículos 220 al 223 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, los cuales señalan:

"ARTICULO 220.- Cuando en escritura privada o pública sometieren los interesados las diferencias que surjan a la decisión de un árbitro y no estando nombrado éste, debe prepararse el juicio arbitral por el nombramiento del mismo por el juez."

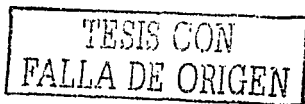
"ARTICULO 221.- Al efecto, presentándose el documento con la cláusula compromisoria por cualquiera de los interesados citará el juez a una junta dentro del tercer día para que se presenten a elegir árbitro apercibiéndolos de que, en caso de no hacerlo, lo hará en su rebeldía.

Si la cláusula compromisoria forma parte de documento privado, al emplazar a la otra parte a la junta a que se refiere el artículo anterior, el actuario la requerirá previamente para que reconozca la firma del documento y si se rehusare a contestar a la segunda interrogación, se tendrá por reconocida."

"ARTICULO 222.- En la junta procurará el juez que elijan árbitro de común acuerdo los interesados y, en caso de no conseguirlo, designará uno entre las personas que anualmente son listadas por el Tribunal Superior, con tal objeto.

Lo mismo se hará cuando el árbitro nombrado en el compromiso renunciare y no hubiere sustituto designado."

"ARTICULO 223.- Con el acta de la junta a que se refieren los artículos anteriores, se iniciarán las labores del árbitro emplazando a las partes como se determina en el título VIII."



2.7. REQUISITOS, INCAPACIDADES Y EXCUSAS DE LOS ÁRBITROS.

REQUISITOS DE LOS ARBITROS

Los requisitos deben de ser entendidos como aquellas cualidades, exigencias, condiciones u obligaciones que debe de llenar para ser aptos para desempeñar las funciones u ocupar el cargo de arbitro.

En materia civil no existe dentro del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal un listado de dichos requisitos, lo anterior debe comprenderse toda vez que son las partes las que nombran o designan a los árbitros ante los cuales expondrán sus controversias y como vimos con antelación pueden ser designados libremente por las partes, en el caso de que sea el Juzgado el que los designe, la Ley Orgánica del Poder Judicial para el Distrito Federal no establece en ningún apartado los requisitos que debe cumplir para desempeñar dicho cargo, por lo cual debemos concluir que cualquier persona puede ser arbitro en una contienda civil.

Aunque es de lógica jurídica que el principal requisito para que las partes nombren un arbitro u árbitros, radica especialmente en que dicha persona sea ajena a la controversia, es decir que no tenga interés, ni inclinación por ninguna de las partes.

En materia laboral el arbitraje como estudiamos con antelación es obligatorio o por mandato de ley, por lo tanto los árbitros son nombrados por una Autoridad, previo al cumplimiento de requisitos que estos efectúen.

Las Juntas tanto federales como locales de Conciliación y Arbitraje están compuestas por tres árbitros, los cuales reciben el nombre de

representantes, dichos representantes serán uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones.

El representante del Gobierno será el presidente de la Junta, el cual será designado por el Presidente de la República en caso de tratarse de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal en caso de tratarse de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano.
- b) Mayor de veinticinco años.
- c) Estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- d) Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.
- e) Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título de licenciado en derecho.
- f) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- g) No pertenecer al estado eclesiástico; y
- h) No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Dichos requisitos se encuentran previstos en el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de los representantes de los trabajadores y de los patrones estos son designados conforme a lo establecido en el Título Trece capítulo único de la Ley Federal del Trabajo, debiendo de cumplir con los requisitos que establece el artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son los siguientes requisitos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a) Ser mexicano.
- b) Mayor de veinticinco años.
- c) Estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- d) Haber terminado la educación obligatoria.
- e) No pertenecer al estado eclesiástico.
- f) No haber sido condenados por delito internacional sancionado con pena corporal.

INCAPACIDADES DE LOS ARBITROS

Las incapacidades de un arbitro son aquellas situaciones, estados o condiciones que los árbitros no deben de poseer para poder ejercitar normalmente su cargo.

En materia civil no existe al igual que los requisitos para ser árbitros un listado de incapacidades para no serlo, dado que son las partes las que nombran o designan a los árbitros ante los cuales expondrán sus controversias

Por lo tanto resulta, que si un requisito lógico para conocer de una controversia radica especialmente en que dicha persona sea ajena a la controversia, es decir que no tenga interés, ni inclinación por ninguna de las partes. Este requisito de imparcialidad puede ser también un motivo de incapacidad para que el Arbitro conozca del asunto.

En materia laboral dichas incapacidades no se establecen claramente por lo tanto y dado el concepto de incapacidades que dimos al principio, podemos concluir que, las condiciones que los representantes no deben de poseer para poder ejercitar normalmente su cargo, son aquellas



contrarias a los requisitos que exigen para el ejercicio de la misma; por ejemplo en el caso del representante del Gobierno (presidente de la Junta):

- a) Ser extranjero.
- b) Tener menos de veinticinco años.
- c) No tener título de licenciado en derecho.
- d) Contar con menos de cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título de licenciado en derecho o no contar con dicha experiencia.
- e) Pertenecer al estado eclesiástico; y
- f) Haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Para el caso de los representantes de los trabajadores y de los patrones estas incapacidades pueden ser:

- a) Ser extranjero.
- b) Menor de veinticinco años.
- c) No contar con la educación obligatoria.
- d) Pertenecer al estado eclesiástico.
- e) Haber sido condenados por delito internacional sancionado con pena corporal.

Como podemos ver en la practica no existe una diferencia entre requisitos e incapacidades, esta más que nada se establece doctrinalmente, aunque podemos argumentar que las incapacidades pueden desaparecer y poder convertirse en un requisito para poder desempeñar el cargo de arbitro, por ejemplo:

El caso de la edad, el simple hecho de cumplir los veinticinco hace que desaparezca el impedimento y que se llene un requisito.

EXCUSAS DE LOS ARBITROS

Las excusas son aquellas razones, argumentos o pretextos para eximirse o desligarse de su cargo como arbitro.

En materia Civil podemos decir que para que los árbitros se excusen, debe surgir cuando exista algún interés personal en el asunto que se va a arbitrar, como por ejemplo algún parentesco o vinculo personal, la ley señala como motivo para excusarse el marcado con la fracción II del artículo 622 del Código Federal de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual establece.

*ARTICULO 622.- El compromiso termina:

...II.- Por excusa del arbitro o arbitros que sólo puede ser por enfermedad comprobada que les impida desempeñar su oficio..."

En materia Laboral existe un capítulo específico para regular los impedimentos y excusas de los representantes, conforme al artículo 707 del ordenamiento laboral, los representantes no podrán conocer de los juicios cuando:

- a) Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.
- b) Tengan parentesco por consanguinidad dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.
- c) Exista interés personal directo o indirecto por el juicio.

- d) Que hayan sido denunciantes, querellantes o acusadores cualquiera de los litigantes o abogados en contra del representante, de su cónyuge o se haya constituido en parte de una causa criminal en contra de cualquiera de ellos, siempre que esta se haya ejercitado por medio de la acción penal respectiva.
- e) Cuando sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo en el mismo juicio, o por haber emitido opinión sobre el mismo.
- f) Cuando son socios, trabajadores, arrendatarios o patrones o dependan económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.
- g) Cuando son tutores o curadores, o estuvieron bajo la tutela o curatela de las partes o sus representantes.
- h) Cuando sean deudor o acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Cuando se presente cualquiera de las excusas que se enumeraron anteriormente los representantes tienen que excusarse de conocer del asunto, en caso de omitirlo incurrirán en la responsabilidad que establece la propia Ley.

La manera en que se desarrollará el procedimiento de excusa esta previsto en el artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece:

"Artículo 709.- Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

- a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

IV. 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 en el mismo asunto, será destituido."

2.8. RECUSACIÓN DE LOS ÁRBITROS.

La palabra recusación proviene del verbo latino 'recusare' que significa rehusar o rechazar. Se trata de una institución ligada a la independencia de los jueces respecto al problema planteado y a las partes litigantes. Cuando el juez tiene interés tanto en el negocio, como vínculos con cualquiera de las partes litigantes, debe de dejar de conocer la controversia porque el interés, los vínculos familiares o religiosos, la amistad y la enemistad, o la dependencia económica impiden a cualquier ser humano ser imparcial en sus juicios, y como la parcialidad trae como consecuencia la injusticia, se trata de evitar que una persona parcial administre justicia en un caso concreto.

Es el deber de los jueces abstenerse del conocimiento de un negocio en el cual se presenta alguna de las causas que la ley considera presuntivas de parcialidad.

Sin embargo, cuando el juez que tiene una causa para excusarse no lo hace, las leyes procesales conceden a las partes el medio legal para pedir al juez, que estiman parcial, deje de conocer del negocio y remita los autos a quien la legislación considere competente subjetivamente para conocer de ese negocio.

Cuando se declara procedente la recusación termina la jurisdicción del arbitro para conocer de ese negocio, debiéndose aplicar las normas respectivas que establecen la sustitución de las personas impedidas para conocer de un determinado negocio.

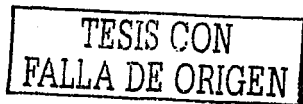
Si se declara improcedente la causa de recusación el arbitro recusado seguirá en el conocimiento del negocio, y se aplicarán las sanciones que se establecen para quienes promueven una recusación con causa y no la demuestran.

Dentro del derecho civil podemos establecer como regla genérica que si las partes por voluntad propia nombraron al arbitro, no puede existir excusa alguna, tal y como lo señala el artículo 618 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual a la letra establece:

"ARTICULO 618 - Durante el plazo del arbitraje los árbitros no podrán ser revocados sino por el consentimiento unánime de las partes."

Sin embargo, cuando los árbitros son nombrados por el Juez, si pueden ser recusados conforme a lo establecido por las siguientes disposiciones:

"ARTICULO 622 - El compromiso termina:



III.- Por recusación con causa declarada procedente, cuando el árbitro hubiere sido designado por el juez, pues al nombrado de común acuerdo no se le puede recusar."

"ARTICULO 623.- Los árbitros sólo son recusables por las mismas causas que lo fueren los demás jueces."

En materia laboral, la Ley es específica al determinar que los representantes no son recusables, tal y como lo señala el artículo 708 del mismo ordenamiento legal, el cual establece:

"Artículo 708.- Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refirió esta Ley."

Estableciendo a Cambio un proceso de destitución en caso de que incurra en alguna de las causales señaladas como impedimentos por la Ley Federal del Trabajo, el cual se encuentra establecido en el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

"Artículo 710.- Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se

tramitará conforme al procedimiento señalado en la Fracción III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;
- b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario;
- c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la substitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta Ley."

Finalmente podemos concluir que tanto la excusa como la recusación tienen como finalidad que el árbitro desconozca de un asunto por tener un interés particular en el mismo, sin embargo la diferencia radica, en que, en el primero es voluntad del árbitro exponerlo y la recusación es un procedimiento que realizan las partes al tener conocimiento de alguna causa para que dicha persona no pueda conocer del asunto.

Se concluye que el arbitraje en materia laboral en nuestro país es sinónimo de solución de conflictos laborales, el cual se ejerce por medio de las Juntas de Conciliación y arbitraje que son Tribunales paritarios que juzgan en primera instancia los conflictos obrero-patronales

2.9. DE LAS RESOLUCIONES ARBITRALES.

La resolución del arbitraje es la decisión final que emitirá él o los árbitros respecto del caso que se sometió a su consideración, es la conclusión



final a la que llegan y que da por terminado el procedimiento del arbitraje. Estas resoluciones reciben el nombre de LAUDO con el cual se pone fin al conflicto.

En la doctrina procesal, las resoluciones abarcan desde las simples disposiciones orales, hasta las que cumplen con una formalidad específica, resuelve el fondo del asunto resultando en la decisión final que es la sentencia. Las cuales se han clasificado en tres categorías:

- a) Decretos, los cuales son simples determinaciones.
- b) Autos, cuando deciden cualquier punto de la controversia.
- c) Sentencias, las que determinan el fondo del asunto, estas a su vez pueden ser incidentales o principales.

En materia civil las partes se comprometen a acatar la decisión del arbitro, desde el momento mismo que deciden someterse al mismo, en cambio en materia laboral no existe esta obligatoriedad de las partes.

Por lo que respecta a las características que deben revestir los laudos no se sujetarán a formalidades especiales, pero debiendo contemplar un contenido formal, el cual doctrinalmente se separa en tres partes, los cuales son, la relación de los hechos de la controversia; las consideraciones y fundamentos legales, y finalmente, los puntos resolutivos, que corresponden a los tres aspectos tradicionales que contiene una sentencia, es decir resultados, considerandos y puntos resolutivos.

En el derecho Laboral dichas resoluciones se regulan en el Título Decimocuarto, Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro "DE LAS RESOLUCIONES LABORALES", la cual señala en su artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, las tres categorías en las cuales se dividen las resoluciones, las cuales define de la siguiente manera:



"Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cuestión dentro del negocio;
- II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto."

Concluyendo que las resoluciones que dicta la Autoridad Laboral y que ponen fin al proceso laboral, se les denomina LAUDO.

2.10. CONCEPTO.

La palabra laudo viene del latín laudare, de laus-laudis, que significa decisión dictada por el árbitro para resolver un conflicto que haya sido sometido a su análisis y estudio por los contendientes en un conflicto, inspirado en un principio de equidad.

En materia civil no procede equiparar al laudo con una sentencia, porque la decisión emitida al pronunciar el laudo, más que dar por concluido el conflicto, lo que realiza es emitir un consejo o una recomendación, el cual las partes aceptaran porque fue su voluntad expresa someterse al arbitraje, para llegar a tal fin.

Se ofrece para resolver aquellos casos en los que las partes de una contienda jurídica desean aclarar sus derechos sin la intervención de la autoridad judicial. Mediante el pronunciamiento de un laudo arbitral se busca encontrar paz y orden, ya que en sus postulados debe proponerse el bien y la tranquilidad, sin ser necesario el estricto ajuste a las pruebas aportadas por las partes interesadas, pues lo importante es eliminar obstáculos para lograr su

entendimiento. De esta manera cobra fuerza y eficacia la idea jurídica de la solución adoptada.

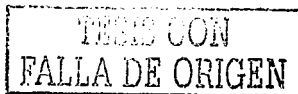
Nuestro derecho civil determina en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que toda vez que es voluntad de las partes sujetar sus diferencias al arbitraje, por esta razón, como hemos indicado, en el laudo no es obligatorio para el arbitro sujetarse a los preceptos rígidos de la ley, pues goza de amplia libertad para determinar lo que a su criterio resulta justo y correcto; cuenta en su favor la confianza que en él hayan depositado las partes, al igual que la aceptación que estas den a sus resoluciones.

Aunque pareciera que la misma legislación civil hiciera una analogía entre laudo y sentencia, tal y como se desprenden del siguiente artículo:

"ARTICULO 625.- El laudo será firmado por cada uno de los árbitros y en caso de haber más de dos, si la minoría rehusare hacerlo, los otros lo harán constar y la sentencia tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmada por todos. El voto particular no exime de la obligación a que este artículo se refiere "

Son características del laudo procesal las siguientes:

Indicar el lugar y fecha en que se dicte, haciendo referencia a las partes que se hayan comprometido en árbitros, al igual que a los términos del compromiso. Los tutores requieren de autorización judicial para comprometer los negocios de los incapacitados a quienes representan; igual autorización se exige a los albaceas, quienes además requieren del consentimiento unánime de los herederos, salvo el caso de cumplimiento del compromiso o cláusula compromisoria pactados por el autor de la herencia; y en cuanto a los síndicos



de los concursos, sólo pueden comprometerse en árbitros con el unánime consentimiento de los acreedores, tal y como lo señalan los artículos 612, 613 y 614 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

De existir convenio para someter una cuestión al arbitraje, en el laudo deberá especificarse con absoluta claridad el contenido de las cláusulas en las que se encuentre comprendido el acuerdo respectivo, sin formular interpretación respecto de las mismas.

Las cuestiones de hecho y los capítulos de derecho en que se funde la decisión, deberán ser examinados en párrafos por separado, a efecto de distinguir las primeras de los segundos cuando el examen de las normas jurídicas aplicables se estime necesario por el árbitro.

En el laudo arbitral deben incluirse los razonamientos de equidad que se estimen procedentes, redactándolos, asimismo, con la mayor claridad posible para comprensión de los interesados; se incluirán -también- las disposiciones legales que apoyen dichos razonamientos cuando en la determinación que se adopte se haga mención expresa de ellas.

Las conclusiones se formularán de manera concreta y con la mayor precisión posible, para el cabal cumplimiento del laudo por las partes.

El laudo debe ir firmado por la persona o personas, árbitros, que lo hayan formulado, a efecto de que éstas asuman la responsabilidad de su contenido en cualquier eventualidad que pudiera presentarse, tal y como lo señala el artículo 625 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual establece:

ARTICULO 625.- El laudo será firmado por cada uno de los árbitros y en caso de haber más de dos, si la minoría rehusare hacerlo, los otros lo harán constar y la sentencia tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmada por todos. El voto particular no exime de la obligación a que este artículo se refiere.

El laudo arbitral puede ser motivo de apelación, a menos que los interesados hubieren renunciado al empleo de cualquier recurso y esto haya quedado debidamente expresado. Igualmente puede promoverse juicio de amparo si no se renuncia a la apelación. Lo anterior en apego a lo establecido por el artículo 635 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual establece:

*ARTICULO 635.- La apelación sólo será admisible conforme a las reglas del derecho común.

Contra las resoluciones del árbitro designado por el juez cabe el amparo de garantías conforme a las leyes respectivas.*

A diferencia de otras legislaciones, en nuestro derecho no se requiere que el laudo emitido por el arbitro sea homologado por el juez, es decir que la sentencia arbitral queda firme sin necesidad de que para su ejecución el juez entre al previo examen de la forma y fondo del laudo para dar un reconocimiento judicial de su regularidad. Por el contrario, el artículo 632 del Código de Procedimientos Civiles a la letra dice:

ARTICULO 632.- Notificado el laudo, se pasaran los autos al juez ordinario para su ejecución.

Pero en ningún momento dispone que el laudo necesite del exequatur del juez. El laudo en nuestro sistema jurídico vincula por si mismo a

las partes y puede adquirir la categoría de la cosa juzgada sin necesidad de la homologación del juez ordinario y en consecuencia se puede concluir que formal y sustancialmente se puede equiparse a las sentencias dictadas por el juez ordinario. El laudo arbitral surte efectos en el momento en que este es notificado a las partes. En cuanto a su ejecución nuestra Ley procesal es clara, al establecer que notificando el laudo se pasaran los autos al juez ordinario para su ejecución, la cual se podrá intentar en la vía de apremio, cuando esta no haya sido cumplido voluntariamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 504 del Código de Procedimientos Civiles, en relación con el artículo 533 del mismo ordenamiento legal, o bien intentaran un juicio ejecutivo, de acuerdo con el artículo 444 de la mencionada Ley.

"ARTICULO 444.- Las sentencias que causen ejecutoria y los convenios judiciales, los convenios celebrados ante la Procuraduría Federal del Consumidor, los laudos que emita la propia Procuraduría y los laudos o juicios de contadores, motivarán ejecución, si el interesado no intentare la vía de apremio."

"ARTICULO 504.- La ejecución de las sentencias arbitrales, de los convenios celebrados ante la Procuraduría Federal del Consumidor y de los laudos dictados por ésta, se hará por el juez competente designado por las partes o, en su defecto, por el juez del lugar del juicio."

"ARTICULO 533.- Todo lo que en este capítulo se dispone respecto de la sentencia, comprende las transacciones, convenios judiciales y los laudos que ponen fin a los juicios arbitrales."

Sin embargo, en materia laboral y toda vez que aquí el arbitraje es el medio jurisdiccional de resolver los conflictos laborales, el laudo dictado es equiparable a una sentencia dictada por un tribunal.

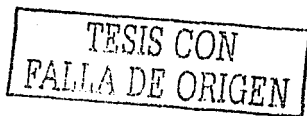
Por lo tanto se define LAUDO como la resolución inso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos de trabajo, ya sean jurídicos o económicos.⁴

Como señalamos en el punto anterior la Ley Federal del Trabajo, define a los laudos como las resoluciones que definen sobre el fondo del conflicto, sin especificar de manera expresa la naturaleza jurídica del mismo.

Lo cual a creado diversas controversias con respecto a la naturaleza de los laudos ya que la propia Suprema Corte de Justicia a través de los criterios jurisprudenciales que ha emitido al respecto a señalado primeramente que estas resoluciones tenían el carácter de administrativas, para posteriormente corregir y decir que dichas resoluciones son de carácter judicial, posteriormente emitió otro criterio en el cual estableció que desde el punto de vista material los laudos son sentencias judiciales civiles y finalmente estableció que los laudos tienen el carácter de resoluciones jurisdiccionales y fuerza decisoria.

La interrogante que surge al respecto nos trae como consecuencia el saber cual de estas tesis jurisprudenciales podemos o debemos aplicar y tomar en consideración, a lo cual Roberto Baez Martínez responde "Creemos que la naturaleza del Laudo se caracteriza por la función que ejerce el Tribunal u Órgano del Estado que lo pronuncia, y no por la calidad del órgano. Porque sucedería entonces que el órgano establecería la función, lo cual es absurdo. Es decir, si para la Suprema Corte de Justicia de la Nación las Juntas son autoridades administrativas, el laudo es administrativo, y si son judiciales, es el

⁴ BAEZ MARTINEZ, Roberto, *Principios Básicos del Derecho del Trabajo*, 2ª Edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., Mexico 1994, p. 188



laudo un acto judicial; pero cualquiera que sea la calidad del órgano, su sentencia es jurisdiccional si tiene por objeto declarar y aplicar el derecho, inclusive crearlo a falta de ley. En atención a las funciones de las Juntas, identificada con la naturaleza de los laudos, éstos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de naturaleza social".⁵

Lo anterior dado que los Laudos según la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 deben de ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada. Dicho principio significa que el fallo laboral debe imperar la equidad y no un rigorismo jurídico, sin olvidar que el Derecho Laboral es un derecho social, que protege y resguarda más que nada los derechos de los trabajadores. Estos dos requisitos que contiene el laudo se contraponen y significan la gran diferencia existente entre las resoluciones tanto penales que es una verdad histórica el objetivo de la sentencia, como de la civil, que es una verdad jurídica la que se busca, a diferencia del laudo laboral que es la verdad sabida se forma en el criterio de los juzgadores.

Las resoluciones deben de contener, para poder ser emitidas, ciertos requisitos que la doctrina denomina Presupuestos Procésales, los cuales se dividen en internos y externos, dichos requisitos se encuentran establecidos en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, él cual establece:

***Artículo 840. El Laudo contendrá:**

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

⁵ Ibidem, p. 1ºD.

V. Extracto de los alegatos;

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

VII. Los puntos resolutivos."

Los requisitos internos del laudo, se encuentran contemplados en el artículo 840 en sus fracciones III, V y VI, los cuales consisten:

a) Claridad y precisión del contenido. Lo anterior dado a que una mala redacción o una apreciación errónea en el fallo daría lugar a nuevos conflictos.

b) Congruencia con la demanda y prestaciones solicitadas, así como con la contestación a la demanda y las excepciones y defensas hecha valer en la misma. Dado que la autoridad Laboral no puede otorgar ni más ni menos de lo solicitado por las partes, ni resolver sobre cuestiones no planteadas por las partes.

c) Apreciación de los hechos narrados por las partes y de las pruebas ofrecidas por las mismas, para poder dictar sentencia apoyándose de lo solicitado y de lo que se acredite por cada una de las partes.

d) Declaración con respecto a cada uno de los puntos del litigio, declarando, condenando o absolviendo respecto de cada uno de ellos.

Sus requisitos externos consisten en los siguientes:

Lugar, fecha y Junta que lo emite, los nombres, domicilios y ocupación de las partes y el carácter con que litigan, es decir, la formalidad que debe cubrir el requisito en sí mismo. Los laudos laborales al igual que las

sentencias civiles, contiene casi los mismos elementos, como son rubro, antecedentes o extracto de lo solicitado, considerando y resolutivos.

En cuanto a su contenido y efectos, el laudo arbitral en una verdadera sentencia definitiva en virtud de que mediante el mismo se resuelve la controversia por los árbitros, realizando una labor de interpretación y aplicación lógica de la Ley al negocio sometido al arbitraje.

En consecuencia el laudo arbitral debe de reunir elementos formales y de fondo. Entre los elementos formales, debe de contener la indicación del lugar y fecha en que se dicta, así como el nombre del o de los árbitros. En el laudo se deben de indicar los preceptos legales y principios jurídicos en los que se funde, debiendo de hacer referencia a todas las cuestiones de hecho controvertidas y resolviendo sobre las pretensiones deducidas en el juicio, bien sea absolviendo o condenando al demandado.

Por otro lado, la narración de los hechos que integraron la litis por medio de la demanda y la contestación, así como de las pruebas ofrecidas y recibidas a las partes, y de las cuestiones incidentales que se hubieren promovido.

En tercer lugar, el laudo deberá de contener la resolución, es decir el fallo que condense la voluntad del árbitro aplicado los preceptos legales y principales al caso concreto, condenando o absolviendo al demandado.

De importancia trascendente es que en el laudo arbitral se contenga el silogismo lógico que funde el fallo cuya premisa mayor la constituye la norma jurídica aplicable, la menor los hechos controvertidos debidamente acreditados y la conclusión, la aplicación de la norma jurídica aplicable al caso concreto controvertido. Esta aplicación de la norma jurídica resulta compleja en

virtud de que él arbitro, como cualquier otro juez deberá realizar un análisis y valoración de las pruebas, aplicando disposiciones legales y en su caso interpretar las mismas, pudiendo incluso hacer una labor de integración del derecho mediante la aplicación de principios generales y de la doctrina.

Asimismo se señala la exhaustividad consiste en la obligación del juzgador de examinar todas y cada una de las pretensiones formuladas por las partes, es decir, todos los aspectos de la controversia planteada por las mismas.

Finalmente es de señalar que el laudo laboral contiene una característica diversa al laudo civil, la coerción, la cual significa la aplicación concreta de la fuerza para que se acate dicha resolución, es decir en materia laboral el laudo debe de ser obedecido porque la Autoridad Laboral así lo determina y no (como en el civil) por voluntad de las partes.

2.11. CLASES DE RESOLUCIONES.

En primer término se puede mencionar en nuestro sistema procesal la Configuración de tres sectores señalados por la doctrina del proceso, es decir, las llamadas resoluciones puramente declarativas, de condena y constitutivas

Los laudos se clasifican en atención a los efectos sustanciales que producen, tomando como punto de referencia las prestaciones reclamadas en la demanda es decir la acción ejercitada:

a) DECLARATIVAS.- es el laudo que reconoce la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral, es decir clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.

b) **CONDENATORIAS.**- es el laudo que condena a cumplir con una obligación o al pago de una prestación, es decir, señalan la conducta que debe seguir el demandado con motivo del fallo.

c) **CONSTITUTIVAS.**- son los laudos que introducen una nueva situación contractual, jurídica o económica, o modifican uno ya existente y predominan en las cuestiones familiares y del estado civil, fijan nuevas disposiciones jurídicas respecto del estado anterior.

Asimismo cuando un laudo resuelve un conflicto colectivo jurídico o económico, en atención a la naturaleza de cada asunto el Laudo será denominado colectivo jurídico o colectivo económico, como se aprecia en el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 919.- La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes."

2.12. DERECHO DE IMPUGNACIÓN AL LAUDO.

En el derecho existen recursos para que las partes puedan interponerlos en contra de los autos, acuerdos y sentencias, lo anterior como garantía dentro de los procedimientos civiles, penales y administrativos. Regulando dichas garantías en el artículo 14 Constitucional en relación con el artículo 16 Constitucional, para los procedimientos civiles, y en el artículo 20 Constitucional para los procedimientos penales, pero el artículo 123

Constitucional no regula recurso alguno a fin de impugnar el Laudo. Lo anterior se encuentra motivado en que el proceso laboral se integra de una sola instancia para darle celeridad, economía y simplicidad al procedimiento, aunque esto solo sea en teoría.

Dicha improcedencia de recursos se regula expresamente en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

"Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta."

Es decir, que la Legislación laboral no prevé en ninguno de los casos la reparación de las violaciones procesales que pudieran cometerse durante el Juicio, aunque tampoco las admite en su caso, ni pudiera admitirlas, solucionando este problema, al momento de dictar el laudo, lo anterior se fundamenta con lo adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al declarar improcedente el amparo cuando las violaciones al procedimiento son susceptibles de reparación mediante el laudo que pone fin al procedimiento.

Del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo en análisis se desprende que las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta. Lo anterior no significa de ninguna manera que la responsabilidad constituya un recurso, toda vez que éste no modifica ni altera de manera alguna la resolución emitida por la Junta.

Todo lo anterior nos conduce a que en nuestro derecho procesal laboral los laudos se encuentran revestidos de Absoluta firmeza, dado que como ya analizamos contra los laudos no procede recurso alguno, aunado a eso las Juntas no pueden modificar, ni revocar sus propias resoluciones.

Por lo tanto podemos decir que el único medio para combatir un Laudo es el Juicio Constitucional de Amparo, el cual es un recurso y un juicio, que constituye un medio de defensa constitucional, el cual hace que las resoluciones dictadas por la Junta sean revisadas por el Poder Judicial Federal. Siendo este el Único recurso que procede en contra del Laudo dictado por la Junta.

Encontramos regulado el amparo laboral en los artículos 103 fracción I y 107 de la Constitución General de la República Mexicana y se reglamenta en los artículos 1°, 4°, 5°, 19, 21, 27, 28, 29, 36, 44, 73, 74, 76, 113, 158, 166, 170, 177, 192, 197, 204 y demás relativos y aplicables de la Ley de Amparo.

Con el objeto de determinar la procedencia o improcedencia del juicio de amparo en contra de los laudos dictados por los árbitros en los juicios arbitrales, se hace necesario transcribir el artículo 103 de la Constitución Federal.

*Artículo 103. Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

- I.- Por Leyes o actos de la autoridad federal que violen las garantías individuales;
- II.- Por Leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los estados;
- III.- Por Leyes o actos de las autoridades de estos que invaden la esfera de la autoridad federal*.

Del texto constitucional transcrito, así como de lo dispuesto en los artículos 116, 158, 166, 177 de la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos

103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprenden ciertas condiciones de atentabilidad, admisibilidad y procedencia tanto de la acción de amparo, como de la pretensión perseguida al intentarse la misma. Me refiero a los presupuestos procesales que como requisitos sin los cuales no pueden iniciarse ni tramitarse con eficiencia un proceso.

En materia de amparo, un presupuesto procesal consiste en que la violación constitucional sea cometida por una autoridad, es decir, en la materia de amparo, los actos reclamados siempre deberán ser actos de autoridad.

Como he señalado, el laudo arbitral es una verdadera sentencia y el amparo que se pidiera en contra de él procedería en los mismos términos y forma en que procede contra sentencias definitivas de la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, haber quedado terminado también aclarado que los árbitros voluntarios, si bien es cierto, ejercen jurisdicción, también lo es que ejercen autoridad pública, y por lo mismo carecen de imperio. De lo anterior se deduce que el juicio de arbitro, y la demanda que se presente en contra de dichos actos, es inadmisibile, atento lo dispuesto en los artículos 145 y 177 de la Ley de Amparo.

Sin embargo, si las partes no hubieren renunciado al recurso de apelación, y al mismo se interpusiera en contra del laudo, toda vez que la tramitación y resolución del mismo corresponde al Tribunal Superior de Justicia, el amparo si procede en contra de la resolución dictada por este. Asimismo, el juicio de amparo podría proceder en contra de los autos dictados por el juez ordinario, tendiente a la ejecución del laudo del arbitro, al recibir los autos para su ejecución, mas no en contra del laudo mismo, toda vez que como anteriormente habíamos expuesto, dentro de nuestro sistema procesal, el laudo no requiere la homologación del juez, y este debe de limitarse a ordenar su

ejecución. De conformidad con lo anterior, en este último supuesto, el laudo, cuando las partes hubieren renunciado a la apelación, quedaría elevado a la categoría de cosa juzgada, al no admitir ningún recurso o medio de defensa en contra, y el juicio de amparo resultaría inadmisibles, al no ser considerado él arbitro voluntario como autoridad.

El presente capítulo se puede concluir estableciendo, que el arbitraje en materia laboral en nuestro país, es sinónimo de solución de conflictos laborales, el cual se ejerce por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son Tribunales paritarios que juzgan en primera instancia los conflictos obrero-patronales y que sus resoluciones, llamados 'laudos' son definitivos y coercitivos para las partes y solo pueden ser combatidas ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro del marco de orden público y protección social, regulado por nuestra Carta magna y una legislación secundaria federal.

CAPITULO 3

LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO DENTRO DE LA LEGISLACION MEXICANA.

3.1. MARCO GENERAL.

Desde que el hombre hizo su aparición en la tierra a tenido que desempeñar diversas labores para subsistir, pero como no pueden realizar todas ellas un solo hombre, esto ocasionó la aparición de la división del trabajo, es decir, que un hombre se dedicaba a cierta actividad especifica, otro sujeto a otra actividad y así sucesivamente, realizando esto primeramente en el ámbito familiar, pero conforme crecía el número de individuos crecían sus necesidades, por lo tanto se requería del producto de las otras actividades a que se dedicaba un sujeto diverso, es la manera en que nace el intercambio, otorgándole este hombre un poco de su trabajo a cambio del suyo, lo cual en realidad es la gran base de las relaciones laborales.

Con el crecimiento de la población este tipo de actividad se va magnificando y es a partir del gran auge que tiene la industria con la Revolución Industrial del siglo XVIII, que este tipo de relaciones surgen en grandes cantidades y es cuando el hombre que cuenta con el capital necesario, es decir, al que llamaremos patrón, emplea a otros hombres a sus servicios, es decir el nacimiento de la clase obrera o trabajadora, la cual a diferencia del patrón que tiene capital, medios de producción y poder económico y por ende social, no tiene más que su trabajo para ofrecer, es decir con lo único que ofrecen es su esfuerzo o mano de obra como se le denomina al trabajo que realizan.

En un principio, el trabajador ofrece su servicio y es remunerado por este, creando un vinculo de necesidad mutua, pero, cuando la clase trabajadora empieza a crecer desproporcionadamente, ocasiona que la demanda de mano de

obra disminuya, al contar el patrón con un excesivo mercado, lo cual ocasiona que las percepciones económicas que ofrece al contratar también disminuyan.

Pero como los trabajadores lo único que tienen es su trabajo, tienen que desempeñarlo a pesar de los bajos salarios, lo cual ocasiona que los patrones exploten de esta manera las circunstancias por las que atraviesa la clase trabajadora, lo cual ocasionaba un sin número de abusos, explotación y vejación hacia ellos, haciéndolos trabajar en condiciones insalubres, horarios inhumanos y pagando salarios mínimos, obteniendo de esta manera grandes beneficios.

Esta situación aconteció en nuestro país a lo largo de los últimos cuatro siglos, lo cual desemboca en la revolución social de 1910, obligando al constituyente de 1917 a tomar en consideración por primera vez los derechos de la clase trabajadora como la más débil dentro de la relación y creando de esta manera el Derecho Laboral, el cual a diferencia del Derecho Civil, es un derecho social, donde no hay igualdad de partes, dado que como se reconoció el Patrón tenía su poder adquisitivo y con ello el poder para otorgar al trabajador su medio de subsistencia o negárselo, naciendo de esta manera el sinnúmero de derechos fundamentales que se le otorgaron al trabajador en el artículo 123 Constitucional, los cuales representaron un logro histórico a nuestro país, culminando dicha regulación laboral primero en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y actualmente en la Ley de 1970.

Aunque es de admitir, que no hay nada estático en el Derecho y mucho menos en materia laboral, nuestro país sufre día a día un sinnúmero de cambios en todos los ámbitos, por lo tanto es de admitir que nuestra legislación debe de sufrir diversas reformas para poder adaptarse a estos cambios, pero sin que esto signifique un retroceso al capitalismo bárbaro de la explotación del hombre por el hombre, los derechos ganados a través del tiempo y la historia por los trabajadores no pueden desaparecer con un simple plumazo del legislador, hay que reconocer que existen instituciones intocables para que los trabajadores no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vuelvan a sufrir las vejaciones de las que fueron objeto, sin que esto implique para el patrón una pérdida económica ni material; es de saber que para que un país funcione en el ámbito económico, la sanidad de estructuras de su economía comienza internamente y que pieza fundamental de esta estructura es la defensa de estas relaciones laborales entre el patrón y el trabajador logrando una reciprocidad de derechos y obligaciones dentro del margen de desigualdad que existe entre ambas partes.

Es de estas estructuras fundamentales llamadas trabajador y patrón y las derivaciones que surgen de las mismas, así como de la relación existente entre ambas, que conocemos como trabajo, que estudiaremos su concepto y regulación en el presente capítulo.

3.1.1. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder profundizar en el estudio de las relaciones laborales individuales o colectivas es necesario analizar primeramente a los dos partes integrantes de dicha relación, el trabajador y el patrón.

Los sujetos integrantes de la relación laboral serán siempre dos partes, pero estos variaran según se trate de una relación de trabajo individual o colectiva. En las primeras interviene en ellas el trabajador y por el otro lado el patrón; el trabajador ente individual, es decir, lo que en derecho denominamos persona física, el hombre o mujer como individuo y ente jurídico que prestara sus servicios. Por el otro lado encontramos al Patrón y aunque se trate de una relación individual de trabajo, en este caso puede ser una persona física, es decir un individuo o una persona moral, es decir, una empresa, organización, instituto, consorcio, etc., y es la persona a la que el trabajador prestara sus servicios.

Tratándose de relaciones colectivas de trabajo, las cosas pueden variar, más tratándose de la parte que presta los servicios, la ley permite tanto a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los patrones como a los trabajadores unirse y formar coaliciones, pero esta unión no es con el fin de prestar servicios, sino con la finalidad de defender sus intereses comunes.

Es decir, que el derecho individual del trabajo, regula las relaciones entre trabajador y patrón y la prestación del servicio entre ellos, regulando la manera de prestarlo y las condiciones en que se desempeñara el mismo y las relaciones colectivas de trabajo, es la unión, tanto de trabajadores como de patrones, a efecto de defender sus diversos intereses.

Las relaciones Individuales de trabajo se regulan de manera general a través de la Ley Federal del Trabajo y de manera individual para su aplicación por medio del Contrato Individual de Trabajo, dicho contrato no es necesario para que exista la relación, las relaciones colectivas de trabajo se regulan a través del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es el fin que persiguen los trabajadores al unirse, crear la defensa de sus propios intereses.

3.1.2. EL TRABAJADOR.

El Trabajador como persona física a recibido innumerables definiciones en el campo del derecho laboral, así se le ha llamado obrero, empleado, asalariado, jornalero, etc., aunque la única que acepta nuestro derecho es la de trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió al trabajador en su artículo tercero de la siguiente manera:

"Artículo 3º - Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dicha Ley dejó ambigua la definición del concepto de trabajador al omitir señalar el tipo de persona que prestaba dicho servicio, lo anterior, dado que existía el llamado contrato de equipo, el cual realizaban los sindicatos, pudiendo ser sujetos de la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 define al Trabajador en su artículo octavo como:

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

Estableciendo que únicamente el hombre puede ser trabajador como persona física, es decir únicamente podrá ser contratado para prestar sus servicios la persona que los desempeñara como trabajador.

Pero esta no fue la única diferencia entre la Ley Laboral de 1931 y la de 1970, ya que la primera establecía como requisito la existencia de un contrato de trabajo, lo cual indica el espíritu contractualista de la anterior ley, no así la actual que únicamente establece el hecho de la prestación de servicios, toda vez que como lo establece el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Del concepto proporcionado por la Ley Federal del Trabajo de 1970 se desprenden como elementos básicos los siguientes elementos:

a) Primeramente el trabajador es una persona física, es decir un hombre o mujer como individuo.

Es decir que nunca podrá intervenir en una relación laboral como trabajador una persona moral, sino exclusivamente individuos, personas físicas.

b) Indica que esa persona física prestara sus servicios a otra persona la cual puede ser física o moral.

c) Dicha prestación de servicios será de manera personal.

Es decir que la Persona Física necesita desempeñar directamente las labores inherentes al motivo por el cual fue contratado y no por conducto de otra persona.

d) La prestación de servicios será subordinada.

Es decir que el trabajador deberá prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o de sus representantes, lo anterior con fundamento en el artículo 134 fracción III y que además lo considera una obligación de los mismos.

Dicha subordinación también puede reflejarse en la limitación de la capacidad de iniciativa que tenga el trabajador, es decir, no podrá tomar a su libre albedrío las decisiones con respecto a sus labores, dado que la relación de trabajo y la Ley Federal del Trabajo que regula dicha actividad limita este poder de decisión a favor del Patrón.

e) Recibiendo por dicha prestación de servicios una retribución o remuneración.

Este ultimo inciso es cuestión de debate entre los doctrinarios del derecho laboral, ya que para algunos como Néstor de Buen es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, para otros como el Maestro Mario de la Cueva, la falta de dicho elemento no constituye la inexistencia de la relación de trabajo, ya que es un hecho posterior al nacimiento de esta.

Si los elementos anteriormente citados se reúnen podemos presumir que nos encontramos ante una relación de trabajo.

La legislación laboral sin duda alguna esta redactada especialmente para proteger al trabajador, un claro ejemplo es el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo la cual establece:

"Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

El derecho laboral clasifica a los trabajadores dependiendo de la duración o temporalidad de las labores que desempeña, de manera contractual o practica forense, de la siguiente manera:

a) De Planta o de base: son aquellos trabajadores que desempeñan labores que constituyen una necesidad constante en el centro de trabajo, es decir que el servicio sea uniforme, en periodos de tiempo fijos, en su desempeño.

b) De confianza: 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.

c) Eventual: son los trabajadores que ocasionalmente prestan servicios en la empresa, a razón de que la actividad que desempeñan son solo casuales y no son necesarias para la subsistencia del centro de trabajo.



3.1.3. EL PATRÓN.

Al igual que al trabajador, en nuestro derecho laboral al patrón se le a denominado de las más diversas maneras, como es patrono, jefe, propietario, director, principal, empresario, locatario, dueño, etc. Sin embargo nuestra legislación laboral maneja el termino patrón o empresario a efecto de definir a la persona, ya sea física o moral, que recibe el servicio por parte del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía en su artículo 4° que Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

La cual confirma la concepción contractualista de la anterior Ley.

La actual Ley Federal de Trabajo de 1970 expresa en su artículo décimo como concepto de patrón el siguiente:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

Es decir, la nueva Ley atendió a lo establecido por el artículo 21 al señalar que es necesario la existencia de la relación laboral pero no del contrato, ya que conforme a dicha disposición se presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe, ya que para la legislación actual la falta de contrato escrito no merma los derechos de los trabajadores, pues es obligación del patrón que este se realice y su falta será imputable solo a él (artículo 26 del Código Laboral). El contrato funge como prueba de las condiciones de trabajo, pero no de la existencia de la relación de trabajo.

De dicho concepto se desprenden dos elementos:

- a) Patrón puede ser una persona física o una persona moral.
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

Y finalmente podríamos decir que es el que recibe un beneficio por ese servicio. El cual sería el equivalente del salario que recibe el trabajador, el cual es su beneficio, el patrón ve reflejado este beneficio en la productividad de su empresa.

"Patrón es quien dirige la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹

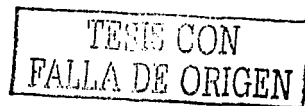
La cual no se comparte en su totalidad, al no poderla aplicar a las personas morales, dado que estas pueden ser patrón sin que esto signifique la dirección de la actividad del trabajador de manera personal, por no ser materialmente posible.

Concluyendo que patrón es la persona física o moral que recibe los servicios de otra persona física o de varias, obteniendo de ellas su trabajo y el beneficio que derive del mismo, otorgando a cambio una retribución económica.

Los patrones se pueden clasificar, según Néstor de Buen² de la siguiente manera:

- a) Por su naturaleza Jurídica:
 - 1. Personas Individuales.
 - 2. Personas Jurídicas.
 - 3. Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado)
- b) Por el tipo de actividades que desarrollan.
 - 1. Industriales.
 - 2. Comerciales.

¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A., Tomo I, México 1981, p. 453.
² Idem



3. Mineras.
4. De servicios.
- c) Por su extensión.
 1. Empresa
 2. Establecimiento.
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben.
 1. De jurisdicción local.
 2. De jurisdicción Federal.
- e) Por su ubicación.
 1. Dentro de las poblaciones.
 2. Fuera de las poblaciones
- f) Por el número de trabajadores que empleen:
 1. Pequeñas empresas (hasta cien trabajadores).
 2. Empresas regulares (más de cien y menos de mil trabajadores).
 3. Grandes empresas (de mil trabajadores en adelante).
- g) Por la finalidad que persiguen:
 - a) Con fines de lucro.
 - b) Sin fines de lucro.

REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

Los representantes del patrón no forman parte de la relación de trabajo, toda vez que como se desprende, sus funciones consisten en representarlo ante otros sujetos.

La figura del representante patronal se encuentra definida en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece:

*Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Artículo que deja abierto el concepto de representantes del patrón al señalar las "demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa", lo que significa que los tres cargos que antecede son a manera de ejemplificar esas funciones de representación.

Dicha categoría aparece desprendida de la práctica, que en la realidad, las personas que ejercen estas funciones se encuentran decidiendo las condiciones de trabajo del trabajador e incluso su separación de la empresa, por lo tanto y a efecto de evitar que el patrón se exima de sus obligaciones con respecto a las decisiones tomadas por estas personas, la Ley laboral prevé que estén obligados frente a las determinaciones que tomen conjuntamente con el patrón.

Comúnmente el concepto de patrón lleva implícito dentro del mismo los conceptos empresa y establecimiento.

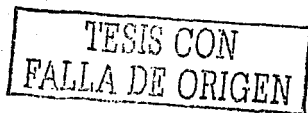
EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

Empresa, se encuentra definida por nuestra legislación laboral actual en su artículo 16, de la siguiente manera:

"la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios"

Así como el establecimiento el cual se define en el mismo precepto legal, como:

"la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"



Lo anterior conlleva que ambos conceptos son diferentes, desprendiéndose que el establecimiento forma parte integral de la empresa y sirve como medio para la realización de sus fines, concluyendo que una empresa puede subsistir sin un establecimiento, pero no a la inversa.

Esta diferencia nació en razón de la expansión que realizan las empresas, para poder crecer se separan en sucursales o agencias, pero no dejan de ser la misma empresa, todo en razón del crecimiento.

Para que pueda existir una empresa es necesario que existan elementos esenciales o accidentales. Dentro de estos elementos esenciales tenemos a los trabajadores, patrones y la relación jurídica económica que existe entre ambos, es decir una empresa necesita para su existencia de los dos sujetos del derecho del trabajo y la relación que existe entre ellos. Dichos elementos tienen como finalidad la producción o distribución de bienes o servicios y con ello la obtención de un bienestar, para ambas partes, para el patrón en el aumento de su capital, para el trabajador la percepción de un salario.

3.2. EL TRABAJO.

El Trabajo es el vínculo que une al trabajador y al patrón; es el servicio que presta la persona física y es el servicio que recibe la persona física o moral.

La ley Federal del Trabajo de 1970 define al Trabajo en su artículo 3º como un principio fundamental del Derecho Social y parte de una ideología pura, señalándolo a favor del trabajador, al establecer lo siguiente:

*Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

En este principio se contemplan los derechos fundamentales del trabajador, como son:

- El derecho al trabajo que tiene cualquier persona.
- El deber de la sociedad de otorgar este a los individuos.
- La libertad de dedicarse al trabajo de preferencia.
- El trabajo es el medio para dignificar al trabajador.
- El trabajo debe otorgar los medios suficientes para la subsistencia del Trabajador y de su familia.
- La igualdad de los trabajadores.
- Y finalmente la capacitación y el adiestramiento para poder realizar todos los fines anteriores.

Pero la Ley laboral de manera específica, en el artículo 8º, segundo párrafo, conceptualiza al trabajo de la siguiente manera:

"Artículo 8.- 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."

Es decir la Ley de la materia concretiza alrededor del trabajador la actividad que realiza de manera subordinada, definiéndola como toda la actividad humana, es decir tanto la material, como la intelectual, señalando de esta manera un amplio concepto en que puede encuadrar cualquier actividad.

Estableciendo que el trabajo es, tanto la prestación de servicio que hace el trabajador al patrón, así como los servicios que recibe el patrón por parte del trabajador; concluyendo que es el trabajo la relación o vínculo que une a ambas personas.

Por lo tanto la relación de trabajo es el otro elemento esencial para que exista el derecho del trabajo.

El artículo 20 de Nuestra Legislación Laboral conceptualiza de la siguiente manera la relación de trabajo:

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

De lo cual se desprende que el simple hecho de prestar el servicio presume la relación de trabajo, es decir que no es necesario que exista un contrato para que nazca dicha relación, lo anterior en virtud de que el trabajo es el medio necesario para que el hombre como individuo satisfaga de manera decorosa sus necesidades básicas, e inclusive la existencia de su familia.

Es decir a diferencia del derecho civil, en el derecho laboral muchas veces no es necesaria la voluntad de las partes, lo anterior se ejemplifica claramente en el caso de las empresas en las que el Sindicato, con base en el Contrato Colectivo de Trabajo contrata a los trabajadores, lo anterior por estar facultado expresamente, al aplicar la llamada cláusula de exclusión que manejan dichos organismos sindicales, lo cual indica que no necesariamente el Patrón este conforme con dicha contratación, no hay voluntad de su parte y sin embargo existe la relación de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las relaciones laborales se constituyen por los siguientes elementos:

Elementos subjetivos: Patrón y Trabajador.

Elementos objetivos: La subordinación del trabajador al patrón

Y el pago del salario.

Mención a parte merece el Contrato Individual de Trabajo, el cual establece las condiciones en las cuales los trabajadores prestan sus servicios.

Las condiciones de trabajo, nos dice el artículo 24 de la ley de la materia, deben hacerse constar por escrito; cuando no existen contratos colectivos aplicables, se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

No es requisito la existencia de una copia adicional de dicho contrato para su presentación ante las autoridades de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la propia ley todo contrato individual de trabajo deberá contener:

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

II.- El tipo de relación de trabajo, para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El tipo de servicio o servicios que deban prestarse, lo que se determinará 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 del pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Esta enumeración es, desde luego, enunciativa y no limitativa.

El artículo 17 de la Ley Laboral de 1931, que estuvo en vigor hasta abril de 1970, prevenía que el contrato individual de trabajo era "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida".

Los elementos de dicha definición, que integraban su género próximo y diferencia específica era:

- a) La existencia de un servicio personal;
- b) Bajo la dirección y dependencia de una persona; y
- c) Mediante una retribución convenida.

Es decir, el servicio prestado tiene que ser siempre personal, ya que las personas morales, no pueden tener nunca, jurídicamente hablando, el carácter de trabajadores.

La dependencia económica y la dirección técnica constituían los elementos distintivos del contrato de trabajo.

Se afirmaba, categóricamente, que ahí, en donde había una dirección técnica o una dependencia económica, había también, necesariamente, un contrato laboral.

Sin embargo, dicha afirmación era incorrecta, ya que muy bien se podía dar el caso de que existiera un contrato de trabajo sin que hubiera dirección técnica, como cuando un patrón contrataba a un experto o técnico para que se hiciera cargo de la dirección de su empresa.

También podía existir un trabajo sin dependencia económica, como en el supuesto del jardinero que prestare sus servicios a varios patrones, sin depender económicamente en forma exclusiva de alguno de ellos.

En tal virtud, en el mejor de los casos, lo único que hubiera sido factible sostener sería que tanto la dirección técnica como la dependencia económica sólo eran elementos "sintomáticos" del contrato laboral, pero no sus elementos sine qua non.

En realidad, lo que verdaderamente distingue al contrato de trabajo de cualquier otro contrato en general, es el elemento de subordinación, que consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Sin embargo, esta facultad de mandar y este derecho a ser obedecido tienen siempre dos grandes limitantes; a saber:

- a) La facultad de mandar debe referirse única y exclusivamente al trabajo estipulado; y
- b) El mandato sólo opera en horas de trabajo, es decir, durante la jornada pactada.

Un patrón nunca podrá obligar a un trabajador a que le presente un servicio no pactado, como tampoco podrá obligarlo a que trabaje fuera de la jornada legal.

El artículo 20 de la Ley de Trabajo en vigor define al contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, y se refiere a la llamada relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Como se puede apreciar de tales conceptos, nuestro legislador laboral no supo o no quiso distinguir y establecer las notorias diferencias que se dan entre contrato de trabajo y relación laboral, a las que nos referimos más adelante.

El contrato de trabajo estuvo inmerso durante mucho tiempo, en los conceptos contractuales del derecho civil.

Así se decía que el contrato de trabajo no era en realidad más que un simple contrato de arrendamiento, ya que de la misma forma en que una persona alquilaba una casa a cambio de una renta, así otro sujeto podía arrendar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Esta comparación contractual repugnaba, obviamente, a todos los especialistas de Derecho Laboral, que no sabían cómo argumentar en su contra, hasta que Philippe Lotmar, en Alemania, logró desvincular al contrato de trabajo del contrato de arrendamiento, aduciendo que no era posible asimilarlos, ya que al terminarse el contrato de arrendamiento había que devolver la cosa arrendada, y en el contrato de trabajo no era posible, a su término, restituir al trabajador la energía y esfuerzos desempeñados.

Ante tan indiscutibles razonamientos, el contrato de trabajo logró independizarse finalmente del contrato de arrendamiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, dicho desprendimiento de los contratos civiles sólo fue momentáneo ya que Carnelutti, el gran maestro del Derecho Civil, arguyó que si bien era cierto que el contrato de trabajo no podía asimilarse al contrato de arrendamiento, por las razones citadas, con las que estaba de acuerdo también lo era, que el Contrato de Trabajo se equiparaba en realidad, a los contratos de compra-venta, ya que así como era factible comprar una cosa a cambio de un dinero, también era posible comprar la energía de un trabajador, a cambio de un salario.

Con este nuevo criterio Carnelutti eliminaba, con gran sutileza jurídica, la objeción de Philippe Lotmar respecto que no era posible que el patrón devolviera al trabajador la energía utilizada al término del contrato.

Los juristas objetaron que la energía humana, por no ser tangible, no podría quedar sujeta a las reglas del contrato de compra-venta y que, por otra parte, resultaba indigno e incompatible con la naturaleza de la persona, el considerar que ésta pudiera ser equiparada a un objeto, que se pudiera comprar o vender en el mercado.

Carnelutti, con su implacable realismo, replicó que el hecho de que la energía humana no fuera tangible, no implicaba que no fuera susceptible de contratarse, pues lo mismo acontecía con la energía eléctrica, que sin duda alguna se encontraba sujeta a las estipulaciones contractuales de la compra-venta.

En cuanto a que el ser humano no podía ser objeto de compra-venta, alegaba Carnelutti, que era cierto, pero que así como en realidad no se compraban las máquinas que generaban la energía eléctrica, tampoco se compraba a la persona en sí misma, sino solamente la energía que ambas producían.



Ante tan irrefutables razonamientos del maestro Carnelutti, el contrato de trabajo volvió, por mucho tiempo, a quedar otra vez inmerso en el ámbito general del derecho civil, asimilado al contrato de compra-venta.

Sin embargo, dichos contratos ya no pueden asimilarse, ya que son completamente diferentes, toda vez que el contrato de compra-venta es instantáneo, pues al momento de perfeccionarse, es decir, cuando se paga el precio pactado y se entrega la casa comprada, las partes contratantes se desligan para siempre.

En cambio el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, se va cumpliendo en el futuro. Al perfeccionarse, las partes quedan vinculadas y obligadas a cumplirlo generalmente por tiempo indefinido. Por ello, ya no es posible asimilarlo al contrato de compra-venta.

Posteriormente hubo otro esfuerzo de maestros civilistas tendientes a evitar que el contrato de trabajo tuviera vida propia.

Chartelain y Valverde quisieron encuadrarlo en el contrato de sociedad, aduciendo que así como en una empresa podía haber socios industriales y socios capitalistas, así los trabajadores se equiparaban a los primeros y los patrones a los segundos.

No obstante lo anterior, dicha identificación no prosperó, ya que en los contratos de sociedad se forma siempre una persona moral distinta a la de los socios, lo cual no acontece en los contratos de trabajo, además de que en esta clase de contratos siempre hay un trabajo subordinado y en los contratos de sociedad, encontramos un trabajo en común.

Por fin, el contrato de trabajo logró desligarse del derecho civil y en su forma más elemental se consideró que inclusive podría ser de naturaleza verbal.

A partir de la Ley Laboral de 1970, el Contrato verbal desapareció de nuestra legislación positiva, evolucionando contrato escrito.

Los contratos individuales de trabajo tienen a evolucionar a contratos colectivos de trabajo y éstos, a su vez, a los llamados contratos ley.

El doctor Néstor de Buen Lozano nos dice que los contratos de trabajo están en crisis, ya que lo que verdaderamente importa en el ámbito laboral es la relación de trabajo.

Nuestra legislación laboral se refiere tanto al contrato de trabajo como a la relación laboral, según tenemos ya apuntado en el artículo 20 de nuestra ley de Trabajo y sin embargo nuestro Legislador los confunde, lamentablemente, a pesar de sus evidentes diferencias.

El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido.

La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

En consecuencia podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal.

La relación laboral es sinalagmática, ya que supone derechos y obligaciones recíprocas, es a título oneroso, pues la retribución convenida,

llamada salario, forma parte de su esencia; es conmutativa pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración.

3.1.5. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La Ley Laboral de 1931 establecía el concepto de empleados de *confianza*, lo cual modificó la Ley actual, en razón de que no se puede hacer distinción alguna entre las personas que prestan sus servicios, pero dicha ley nunca otorgó una definición del concepto, limitándose únicamente a mencionar la existencia de dichos empleados.

Se desprendió la existencia de estos trabajadores en la Ley de la materia de 1931, dado que se ocuparon de ellos los artículos 48 y 126 fracción X, pero sin precisar los términos de los mismos, por ejemplo, el artículo 48 se refería a las personas que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores, y serían las personas que ejecutan trabajos personales del patrón dentro de la empresa. El artículo 126 fracción X señaló a las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

En cambio la actual Ley Laboral de 1970, definió a los trabajadores de confianza en su artículo 9º de la siguiente manera:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que sé de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Es decir un trabajador tiene la categoría de confianza cuando desempeña labores de dicha naturaleza, no por el simple hecho de que el patrón así lo estipule en un contrato, sino que realmente compruebe que las funciones que dicho trabajador realiza son las estipuladas por el precepto legal citado, es decir, que realice funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y que no por el solo hecho de que así lo establezca arbitrariamente el patrón. Es decir el legislador estipulo de manera amplia que los trabajos de confianza, son aquellos que según su naturaleza se desarrollen en apego a los intereses del patrón, tan así que necesiten de su confianza para desarrollarlos, pero no se limito a señalar esto, si no que dio las bases necesarias para determinar cuales son esos trabajos, sin limitar a los mismos. Lo anterior es importante para el tema que se desarrollara, toda vez que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece dentro de los supuestos que señala, que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador (insumisión al arbitraje o no acatamiento al laudo) cuando se trata de trabajador de confianza (fracción III) lo anterior es fundamentado en el tipo de funciones que realizan y que la pérdida de la confianza establece claramente el no poder seguir ejerciendo dichas funciones.

Aunque dicha categoría no soslaya que los trabajadores de confianza gocen de los privilegios que otorga el artículo 123 Constitucional, sin que eso constituya un menoscabo a los privilegios que gozan por su categoría. Asimismo, cuando surja algún problema con la categoría que ostentan existirá la presunción *iuris tantum* de que la función no es de confianza, de tal forma que el patrón tendrá la obligación de acreditar la naturaleza de las funciones que realizaba el trabajador.

Dichos trabajadores son regulados en el Titulo Sexto "Trabajos Especiales" Capitulo II de la Ley Federal del Trabajo, de los artículos 182 al 186.

*Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

La anterior disposición establece el lineamiento bajo el cual los trabajadores de confianza prestaran sus servicios, estableciendo un limite dentro de dicha prestación.

"Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

El artículo anterior, es sobre la base de que un trabajador de confianza es una personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, podría decirse que es un aliado incondicional de éste y que defenderá los intereses del patrón dada la naturaleza de sus funciones, por lo tanto no puede ser parte, aunque sea trabajador de los sindicatos o representante de los organismos que la Ley le permite a los trabajadores, por obvias razones.

"Artículo 184 - Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Esta es una norma protectora de los trabajadores de confianza, aunque en la practica, al dejar esta decisión en manos de los patrones, la mayoría de los Contratos Colectivos los excluyen del mismo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley."

Es decir, que el legislador prevé el caso de que conjuntamente sé de una causal de rescisión de la relación de trabajo y que esta ocasiona la pérdida de confianza, aunque la simple pérdida de la misma puede ocasionar la rescisión de la relación laboral. Teniendo el trabajador la posibilidad de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale o que se le indemnice, en el caso de que el patrón o no acredite que es trabajador de confianza y por lo tanto no puede haber pérdida de la confianza o que no acredite su causal de rescisión.

"Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

Este caso prevé un caso específico, el cual se presenta cuando un trabajador de planta es promovido a un puesto de confianza, al perder el patrón la confianza en él, éste tendrá el derecho de regresar a su puesto de planta, dado que ya no puede desempeñar las labores de confianza, pero esto no es impedimento para desempeñar las labores de planta, salvo la excepción que señala el mismo artículo, es decir cuando hay alguna causa justificada para su rescisión como sería incurrir en alguna de las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso ya no podría desempeñar estas labores de planta.

Concluyendo, los trabajadores de confianza "son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

y de sus preocupaciones que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas"³

Es decir, un trabajador de confianza es una excepción al principio de igualdad de los trabajadores, la cual es restrictiva dado lo estipulado en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

3.1.6 INTERMEDIACIÓN.

El intermediario puede ser considerado como un mercenario del trabajo de otros, es decir es la persona que vende, negocia y gana con el trabajo que prestan las demás personas.

La Nueva Ley Laboral quiso suprimir la existencia de estos intermediarios pero los asalto la duda de que él dejar de legislar esta figura solo ocasionaría que estos se ostentaran como patrones, sin traer como consecuencia su desaparición, por tal motivo la Ley actual legisla dicha figura en su artículo 12, el cual establece:

"Artículo 12 - Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

Este artículo señala la palabra contrato, aunque no afecta la relación de trabajo, dada que esta surge posterior a la intermediación y la cual como señalamos no necesita de contrato alguno para que surja.

Es decir, "la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la

³ DE LA CUEVA Mano, Ob. Cit. p. 159



empresa o establecimiento, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona⁴

Pero la nueva Ley Laboral no se limito a definir al intermediario, sino que se introdujo limitando y diferenciando dicho concepto en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo los cuales establecieron:

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Este artículo regula expresamente a los llamados contratistas, que son las empresas que contratan trabajadores para ejecutar los trabajos, empleando en la realización de los mismos su capital, sin embargo la obra es para una tercera persona la Ley laboral los considera patrones y en caso de que ellos estipulen lo contrario, esto no los exime totalmente, ya que serán responsables solidariamente de las obligaciones que se generan de la relación con los trabajadores, es decir, en ambos casos, de una o de otra manera, la Ley de la materia establece un vinculo laboral.

*Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

⁴ Ibidem, pp 160 y 161

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

En su introducción dicho artículo prevé la finalidad de regular la intermediación que tuvo el legislador, es decir, una persona que utiliza intermediarios es responsable de las obligaciones que deriva la Ley y de los servicios prestados por el trabajador. La fracción I es un precepto de igualdad con respecto a los trabajadores contratados por intermediario y los que no, señalando que recibirán ambos el mismo trato, por lo tanto dichos trabajadores gozaran de todos los beneficios que existan en la empresa, como puede ser la existencia de un Contrato Colectivo. Finalmente la última fracción señala un derecho del trabajador al no descontar de su salario cantidad alguna por comisión a los intermediarios.

"Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo."

Finalmente este precepto regula la laguna que pudiera dejar el artículo 15 laboral que es el caso de que la empresa que realice las obras no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tenga capital propio, declarando solidariamente la obligación de la empresa que contrate.

La ley laboral previó todas las hipótesis posibles, señalando en la mayoría de los casos, sobre quien recaería la obligación de cumplir con las relaciones laborales hacia el trabajador, sin dejarlo desprotegido en ninguna de sus hipótesis.

3.2. LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO AL LAUDO DENTRO DE LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

El artículo 123 Constitucional en sus fracciones XXI y XXII del apartado "A" regula dos figuras procesales del derecho laboral, que se contraponen al principio de estabilidad en el empleo, las cuales son la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo por parte del patrón, las cuales se regulan dentro de la Ley Reglamentaria del 123 en el artículo 947 del mismo ordenamiento.

Dicho artículo 123 Constitucional Apartado "A" en sus fracciones XXI y XXII actualmente establece las siguientes disposiciones:

"Fracción XXI.- Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una

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

Ahora bien, el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula dichas disposiciones, actualmente establece:

"Si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta:

I.- Dará por terminada la relación del trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario;

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

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

Dichos artículos son el marco jurídico que reglamentan las dos excepciones otorgadas al patrón en contra de la estabilidad en el empleo, las cuales a través del tiempo han sufrido cambios, a efecto de ajustarse como actualmente las conocemos.

Cabe señalar al respecto, que debido al gran interés que ha despertado la estabilidad obrera, se ha dado diversas interpretaciones a las

fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado "A" de la Carta Magna, llevando a cabo modificaciones indispensables a los mismos.

Los abusos cometidos en casos de reinstalación, se multiplicaron precisamente por la negativa del patrón a sujetarse al arbitraje o de acatar el laudo.

Dado que una de las mayores conquistas en materia de trabajo, es el regimiento de estabilidad que garantiza el empleo y lo libra de la incertidumbre de la desocupación. El régimen de autonomía de la voluntad que se deriva del derecho común francés, no podrá concebirse si radicaba la libertad absoluta en la contratación y prohibió inicialmente la vigencia indefinida de la relación para suponer la existencia de servidumbre; sin embargo el constituyente mexicano lo modifico y le otorgo un privilegio al trabajador; al aceptar la regla general que establece que todo vinculo es indefinido; pero quien presta servicios solo esta obligado a su desempeño durante un lapso máximo de un año.

3.2.1. CONSTITUCIÓN DE 1917.

Posterior al triunfo revolucionario la reforma de la Constitución de 1857 fue ineludible, llevándose a cabo por su máximo líder el General Venustiano Carranza, a través del Congreso Constituyente, donde se debate por primera vez lo que seria la primera declaración de derechos sociales del mundo, formulada en Querétaro, del 26 de diciembre de 1916 al 23 de enero de 1917, siendo estas reuniones el origen de lo que en la actualidad conocemos como el artículo 123 en el proyecto de Constitución que posteriormente se convertiría en nuestra Carta Fundamental.

Dentro de dichas sesiones del Congreso Constituyente el General Venustiano Carranza presentó el proyecto de reformas a la Constitución de 1857, sin que en un principio se expresará en artículo alguno reforma radical en materia

laboral, exponiendo al respecto únicamente una adición al último párrafo del artículo quinto, el cual expresaba:

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

Pero al comenzar la discusión del citado artículo quinto, durante la sesión de fecha 26 de diciembre de 1916, se decidió agregar al respecto el siguiente párrafo:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños, y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario"

Es este artículo 5° el cual la Comisión redactora del Congreso Constituyente va discutiendo y modificando, y de donde podemos desprender por primera vez lo que en adelante conoceremos como garantías sociales, en el presente caso las primeras tres son: que la jornada de trabajo no exceda de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso semanal; las cuales son el primer albor de lo que actualmente conocemos como el derecho constitucional del trabajo, el cual dará como resultado una transformación radical de nuestro derecho Constitucional.

A pesar que en el país, después de una revolución social tan dolorosa necesitaba urgentemente un cambio existieron persona que se opusieron a dichos cambios como Don Fernando Lizardi, quien al respecto manifestó que el dictamen lo encuentro defectuoso toda vez que la libertad de trabajo esta organizada por dos artículos, no solo por uno, el 4° y 5°; él primero establecía la garantía de que todo hombre es libre para trabajar en lo que le

parezca y para aprovechar los productos de su trabajo y él artículo 5° establecía la garantía de que a nadie se puede obligar a trabajar contra su voluntad, por lo tanto el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Pero, a dicha oposición, surgieron diputados constituyentes que no dudaron en ningún momento buscar el cambio que se proyectara en el máximo ordenamiento legal que rige la vida de nuestro país, como el periodista Froylán C. Manjarrez, quien reclama la creación especial de un título Constitucional que regulara la materia del trabajo. Posteriormente los diputados Alfonso Cravioto y José Natividad Macías, pronunciaron sendos discursos, robusteciendo la teoría obrera, al manifestar el primero de ellos, considerado padre del título sexto de nuestra constitución.

Siendo apoyado por el Diputado José Natividad Macías, quien recordó durante su intervención al Negromante y su intervención en el Congreso de 1857 cuando hablo del valor del trabajo, asimismo hace mención de la obra de Carlos Marx "EL CAPITAL" ocasionando una importancia inusitada sobre la discusión del artículo 5° Constitucional, lo que origino la creación de una Comisión integrada por el diputado Pastor Rouaix, José Natividad Macías, José Inocente Lugo, Rafael L de los Rios, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre, quienes formularon un proyecto, el cual entregaron al Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, el cual fue modificado por las comisiones a efecto de aumentar nuevos derechos a favor de los trabajadores, durante la sesión del 23 de enero 1917, el pleno del Congreso conoció y discutió el proyecto de los artículos 5° y 123° Constitucionales, siendo este ultimo aprobado con una votación de 163 a favor.

Sin duda alguna, este artículo representó un gran logro para nuestro país, es el reflejo de una realidad que no podía eludirse por más tiempo, aprobando de esta manera el Congreso Constituyente de Queretaro la creación del artículo 123 Constitucional, en materia laboral.

Las reformas más importantes y trascendentes sufridas por el artículo 123 de la Constitución a lo largo de su existencia, son:

a) El 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo 73 fracción XXIX, así como el encabezado del artículo 123, con el objeto de federalizar la materia laboral, otorgándole competencia exclusiva para legislar al respecto al Congreso de la Unión.

b) El 4 de noviembre de 1933, se modifica la fracción IX, para otorgar a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje la autoridad de decidir los conflictos que se susciten por la falta de acuerdo de las comisiones especiales destinadas a fijar el salario mínimo.

c) El 18 de noviembre de 1942 se modifica el artículo 73 fracción X, adicionándose además una nueva fracción XXXI al 123, cuyo contenido fue crear una jurisdicción federal laboral, delimitando su marco de competencia a las materias específicamente señaladas en la referida fracción XXXI.

d) El 6 de diciembre de 1960, se crea el apartado B del artículo 123, cuyo contenido regula en forma exclusiva las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

e) El 21 de noviembre de 1962, se adiciona un conjunto de fracciones del artículo 123, destacando para los fines de este estudio, las fracciones XXI y XXII, estableciendo con esto el principio de la estabilidad en el empleo, es decir la imposibilidad de dar por terminada una relación laboral en

forma unilateral para el patrón; así mismo se reforma la fracción XXXI para agregar un listado complementario de materias cuyo conocimiento correspondería a la autoridad laboral federal.

f) El 6 de febrero de 1975 se reforma nuevamente la fracción XXXI del artículo 123, aumentando el listado e materias que eran competencia de la autoridad laboral federal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorgo a los trabajadores un régimen de estabilidad absoluta, permitiéndole él poder elegir entre el regreso a su trabajo si fue objeto de un despido injustificado o de optar por una indemnización en caso de que la negativa de reinstalarse fuera de él.

Es decir el Constituyente de 1917 preciso que la regla general de las relaciones laborales sería la permanencia del trabajador en los mismos.

Dicho precepto fue originalmente el siguiente:

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El 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.

Es decir, que el trabajador despedido injustamente tenía el derecho a elegir, el cumplimiento de su contrato o el pago de una indemnización, las cuales por su propia naturaleza no pueden ser ejercitadas conjuntamente.

A su vez, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determino como obligación patronal ineludible la reinstalación de los trabajadores despedidos injustificadamente, es decir la Suprema Corte en ejecutoria del 29 de Julio de 1936, Gustavo Adolfo de la Selva, considero el régimen de estabilidad absoluto a favor del trabajador.

Pero, con posterioridad emite un criterio completamente diferente, en la ejecutoria del 25 de febrero de 1941, Oscar Cué y decide que la fracción XXII si era aplicable a los casos de despido, otorgando al patrón la negativa de reinstalar al trabajador.

La estabilidad en el empleo despertó gran interés con motivo de las diversas interpretaciones que se realizaron al artículo 123 apartado "A" en sus fracciones XXI y XXII, pero se dejo transcurrir mucho tiempo antes de que apareciera un proyecto para reformar dichas fracciones.

El 18 de noviembre de 1948, la Diputación Obrera de la XL Legislatura del Congreso de la Unión, integrada por miembros de la CTM., presentó una iniciativa a la H. Cámara de Representantes proponiendo la reforma de la fracción XXI, con el propósito de dejar establecido que no sería aplicable en los casos de acciones por despido injustificado, la cual se hizo en los siguientes términos:

"Se reforma la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los términos siguientes:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

Y tuvo que transcurrir más tiempo, ya que fue hasta el 26 de diciembre de 1961, cuando el Poder Ejecutivo Federal, con apoyo en el artículo 71 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos presentó al Congreso de la Unión un proyecto de Reformas al artículo 123, inicio "A" de nuestro máximo ordenamiento.

El proyecto de mérito se iniciaba así:

"El Congreso constituyente de 1917, al acoger las ideas, principales e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consigno en el artículo 123 de la Constitución General de la República esta característica de la declaración de derechos sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Político el deber de superar constantemente su contenido, reformando y complementando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores."

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimado conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esta H. Cámara de Senadores, la siguiente:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES II, III, IV, IX, XXI
Y XXXI DEL INICIO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL
DE LA REPÚBLICA, QUE SE FUNDA EN LOS SIGUIENTES CONSIDERANDOS:

En relación con las fracciones XXI y XXII del Artículo 123
Constitucional se estableció en la parte conducente:

"SEPTIMO - La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho de Trabajo y va unido a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través de Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, que estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre

OCTAVO - Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inicio "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del constituyente de 1917 modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicta, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden medir en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

Con toda prontitud, el Congreso de la Unión aprobó las reformas aludidas, haciendo pequeñas modificaciones al proyecto original; las legislaturas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los Estados también aprobaron las reformas y en el diario oficial del 21 de noviembre de 1962 se publicó el decreto correspondiente las fracciones XXI y XXII del artículo 123, quedaron expresadas en los siguientes términos.

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

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

De la lectura de las fracciones anteriores se deduce la pretensión de nuestro constituyente, de que en todos los conflictos individuales de trabajo, derivados de una separación injustificada, el patrón se someterá al arbitraje de las excepciones que, en todo caso, la ley reglamentaria debería señalar; en estos casos el patrono se eximiría de la obligación de cumplir el contrato, mediante una indemnización.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe hacer notar, en forma especial, que la INSUMISION AL ARBITRAJE quedo consecuentemente descartada del Derecho Laboral Mexicano, para todos los conflictos indicados y se acepto exclusivamente la insumisión al fallo, siempre y cuando se demostrara la excepción.

Por tanto, es simulada la preocupación del sector patronal contra la reinstalación obligatoria, la ley secundaria podrá fácilmente hacerla ineficaz, además, porque la reforma quiebra la rigidez del principio absoluto de estabilidad obrera que consignaba la Constitución Social, parte complementaria de la Constitución Política: lo cual trae consigo la pérdida de la seguridad formal de un elevado mandamiento de justicia social que se transforma en relativo.

3.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Desde la fecha en que comienza a regir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y hasta la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política a través de distintos ordenamientos legales, cuyo objetivo fue dar base y aplicación al contenido del artículo 123 constitucional.

El artículo 123 Constitucional facultaba a cada Entidad Federativa a legislar sobre materia laboral a través de sus respectivas legislaturas y al Distrito Federal a través del Congreso de la Unión; la única limitación era el respeto de los derechos que en materia laboral había consolidado la Constitución en su artículo 123, lo cual motivo una diversidad de disposiciones laborales, no siempre uniformes y con notables contradicciones entre unas y otras, cuyo desarrollo legislativo marco el inicio del derecho laboral en nuestro país. Entre ese cumulo legislativo sobresalen por ser las más completas las Legislaciones de los Estados de Veracruz y Yucatán.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, promulgada el 14 de enero de 1918, reconoció de manera sobresaliente la libertad de asociación sindical, el derecho de huelga, otorgo una protección especial a aquellos trabajadores más débiles como clase social.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada el 2 de octubre de 1918, por el Gobernador Felipe Carrillo Puerto, estableció un mecanismo de arbitraje previo a la huelga, limito las facultades de contratación colectiva de los organismos pertenecientes a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista, entre otras.

El Sindicalismo y el auge tan grande que tuvo fueron el motivo que obligo a la unificación de la Ley, dado que, los sindicatos comenzaron a agremiar trabajadores de diversos Estados y toda vez que las legislaciones laborales variaban de un Estado a otro, producía una desigualdad en los derechos laborales. Lo anterior trajo como consecuencia la unificación de Derechos y Obligaciones Laborales, a través de las Juntas Federales de Conciliación y arbitraje creadas en el año de 1927, dedicándose en forma específica a ventilar conflictos laborales de naturaleza colectiva.

El 26 de julio de 1929, el Presidente de la República Emilio Portes Gil, presentó una iniciativa de reformas a la Constitución para modificar el artículo 73, fracción X y el encabezado del artículo 123, delimitando la competencia para expedir leyes en materia laboral al Congreso de la Unión, reforma que fue aprobada e inicio su vigencia el 22 de agosto de 1929. Como complemento a la federalización del derecho del trabajo, fue presentado en el mes de julio de 1929, al Congreso el Proyecto Portes Gil para un Código Federal del Trabajo.

Dicho proyecto fue duramente criticado por los sectores obrero y patronales, lo que ocasiono que dicho proyecto no fuera aprobado por el Congreso de la Unión, por lo que la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo que fue ampliamente discutido en el Congreso de la Unión hasta convertirse en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo, aprobada el 22 de mayo de 1931, se encontraba dividida en once títulos, señalando con respecto al tema que nos atañe la posibilidad del trabajador de elegir a su libre albedrío la aplicación del contrato o la indemnización en caso de ser despedido sin causa justificada, tal y como se desprende del siguiente precepto legal:

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

Por lo que hace al Insometimiento al Arbitraje y no acatamiento al Laudo es regulado dentro de la Ley de 1931 en el artículo 601, en los siguientes términos:

"ARTICULO 601 - Si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, ésta:

- I.- Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto."

Siguiendo al maestro Néstor de Buen las principales reformas que se practicaron a esta legislación durante la vigencia de la misma, pueden ser sintetizadas de la siguiente forma:

- 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 del séptimo día de descanso semanal;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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".⁵

Esta Ley Federal del Trabajo estuvo en vigencia hasta la promulgación de la actual Ley Federal del Trabajo del 30 de abril de 1970.

3.2.3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL EJECUTIVO DE 31 DE DICIEMBRE DE 1962.

En el año de 1960, el Presidente de la República Adolfo López Mateos, ordeno la formación de una comisión integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la Licenciada Cristina Salmorán de Tamayo y el Licenciado Ramiro Lozano, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto la federal, y la local del Distrito Federal respectivamente y el junta Mario de la Cueva, con el objeto de trabajar en una nueva Ley Federal del Trabajo.

El 20 de diciembre de 1962, el Poder Ejecutivo envía al Congreso de la Unión el Proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, el cual en la exposición de motivos contenía con respecto al problema que analizamos las siguientes cuestiones:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"... En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes..."

Las excepciones que se consideraron en el proyecto son las siguientes:

"...En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años. Para admitir esta excepción se tuvieron presentes los estudios que presentaron los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años era suficiente para que el trabajador se acostumbrara a los sistemas y métodos de trabajo y para que la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella. Se consideró asimismo que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicios, mediante el pago de una indemnización, no tenía consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad eran aún reducidos.

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

La tercera excepción menciona a los aprendices y se funda en la posición que guardan éstos dentro de las empresas y el carácter temporal de sus actividades.

El siguiente caso señala a los empleados de confianza; la naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la mejor justificación de la excepción que se consigna.

Se menciona además el servicio domestico. Está fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos; sería una notoria violación de los derechos del hombre.

Por último se refiere a los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda tanto en el caracter de estos trabajadores como en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia ..."

3.2.4. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962.

En ese orden de ideas, el 31 de diciembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reformaba la Ley Federal del Trabajo; en lo relativo al despido injustificado se reglamento de la siguiente forma:

"ARTICULO 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Tendrá, además, derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le pague los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."

"ARTICULO 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta 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 aprendices.

IV. En caso de los empleados de confianza.

V. En el servicio domestico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

"ARTICULO 125.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario.

II.- Si la relación de trabajo por tiempo determinado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores."

Dichas reformas dieron origen a lo que conocemos como estabilidad relativa, ya que como se desprende de la simple lectura de dichos artículos no en todos los casos de despido injustificado se obliga al patrón al cumplimiento de la conducta omitida, es decir, la reinstalación dejó de ser forzosa en ciertos casos.

Es obligación del patrón acreditar tales circunstancias que imposibiliten la reanudación de la relación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FALTA PAGINA

165

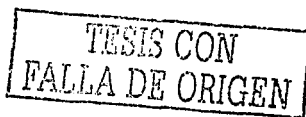
REPRODUCTION BY BRUNNEN

- a) En enero de 1974 se reformo la ley a fin de considerar el establecimiento de medidas e instituciones para proteger la capacidad adquisitiva del salario, con carácter de utilidad social.
- b) En septiembre de ese mismo año, se estableció en la ley la posibilidad de revisar los contratos colectivos y los contratos ley anualmente por lo que se refiere a las prestaciones económicas.
- c) En febrero de 1975 la ley se modifica transformando las normas en materia de competencia, a efecto de estar acorde con las reformas constitucionales llevadas a cabo en ese mismo año y con relación a la competencia entre las autoridades del trabajo.
- d) En diciembre de 1975 la ley nuevamente fue reformada en lo referente al aguinaldo y al pago de la indemnización para el caso de muerte del trabajador.
- e) En mayo de 1976, la ley sufrió varios cambios que permitieron modificaciones significativas en los órganos encargados de impartir la justicia en las relaciones laborales.
- f) En abril de 1978 nuevamente se reformo la ley con el fin de reglamentar en forma más eficiente la promoción y la vigilancia de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se respetó de manera integra pero más limitativa los casos en los cuales el patrón puede eximirse de su obligación de reintegrar a un trabajador a su empleo, mediante el pago de una indemnización, estableciendo dichas hipótesis en el artículo 49 de la Ley Laboral el cual quedo en los siguientes términos:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en



contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Por lo que hace al Insometimiento al Arbitraje y no acatamiento al Laudo es regulado dentro de la Ley de 1970 en el artículo 845 y 846, en los siguientes términos:

"ARTICULO 845.- Si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta:

I.- Dará por terminada la relación del trabajo.

II.- Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario;

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

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

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

"ARTICULO 846.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2.6. REFORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

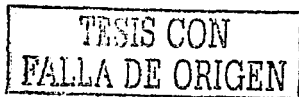
El primero de mayo de 1980 entro en vigor una serie de reformas de carácter procesal a nuestra legislación actual, cuyo objeto era agilizar el procedimiento laboral.

La principal de ellas fue fomentar la conciliación de los asuntos laborales, para lo cual estableció la comparecencia personal de las partes durante la primera audiencia, lo anterior con la finalidad de agilizar los procesos laborales y disminuir la carga laboral que sufren las Juntas; asimismo, estableció para el procedimiento ordinario una sola audiencia ante la Junta Competente, la cual consta de tres etapas: a) conciliación, b) demanda y excepciones; y c) ofrecimiento y admisión de pruebas.

Asimismo se reformo la Legislación Laboral con respecto a los artículos concernientes a la Insumisión al Arbitraje y al no acatamiento al laudo, conservando el mismo texto que tenia en la Ley Federal del Trabajo de 1970, convirtiéndolos en los artículos 947 y 948 respectivamente, y adiciono la fracción IV del primero, por lo que hace a los salarios caídos que se generen hasta que se paguen las indemnizaciones, asimismo incluyo el pago de la prima de antigüedad en términos del artículo 162 y se hizo referencia al artículo 519 de la misma Ley, quedando de la siguiente manera:

*ARTICULO 947.- Si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta:

- I.- Dará por terminada la relación del trabajo.
- II.- Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en él artículo 50 fracciones I y II;



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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 4.
ASPECTOS PROCESALES DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y EL NO
ACATAMIENTO AL LAUDO.

La estabilidad en el empleo es uno de los principios rectores de nuestro derecho laboral, el cual da a los trabajadores una seguridad jurídica sobre su empleo, este solamente puede quebrantarse por voluntad del trabajador, o porque el trabajador incurra en algunas de las causales que marca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; si un trabajador es despedido sin que medie alguna de las justificaciones del citado artículo laboral puede acudir ante la Autoridad Laboral para ejercitar la acción que le otorga el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la cual puede ser a elección del trabajador la reinstalación en el empleo del que fue injustamente despedido o una indemnización. Si él trabajador elige demandar ante la Autoridad Laboral la reinstalación en el empleo que desempeñaba, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos parece otorgar al Patrón la facultad para negarse a cumplir con dicha obligación. Esa facultad esta contenida en LA INSUMISION AL ARBITRAJE y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO, dichas figuras se encuentran reguladas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A", fracciones XX y XXI, los cuales a la letra establecen:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Como se desprende de la citada fracción XXII esta remite a la Ley reguladora del artículo 123, es decir a la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 947 lo siguiente:

"ARTICULO 947.- Si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta:

I.- Dará por terminada la relación del trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario;

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

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

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

Es el artículo 947 Laboral la única referencia que la Ley de la materia señala de estas dos figuras, concluyendo que pareciera que para la Ley ambas figuras son iguales, al no establece diferencia alguna entre ellas, lo cual no es del todo cierto.

Ambas figuras dan por terminada o concluida la relación de trabajo entre ambas partes y obligan al patrón a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, ambas figuras son una prerrogativa otorgada al patrón y no dan elección alguna al trabajador, es una imposición unilateral y el patrón puede oponer esta facultad únicamente en los casos que regula el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, que estas facultades patronales en contra de la estabilidad en el empleo son limitativas, pudiendo ejercerse únicamente cuando se presenta alguna de las hipótesis del artículo 49 Laboral, no son absolutas, se hacen en momentos procesales diferentes, con formalidades diferentes y ante conflictos diferentes, creando una verdadera polémica respecto a su estudio.

Ahora bien, como se señaló dichas figuras se encuentran reguladas por las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en la Legislación Secundaria Federal en el artículo 947, señalando el artículo 49 las hipótesis para su procedencia. De la interpretación de las normas anteriores se han desarrollado dos caminos, uno de ellos considera que es procedente ante un despido injustificado por parte del patrón, que éste pueda eximirse de la reinstalación del trabajador pagando una indemnización. El otro señala que no es procedente que el patrón pueda eximirse de la obligación de reinstalar porque la Constitución expresamente lo

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

prohíbe. Es decir, que la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo tienen dos corrientes que se contraponen una con otra.

La primera como se señaló, considera que es procedente ante un despido injustificado por parte del patrón, que este pueda eximirse de la reinstalación del trabajador pagando una indemnización, dado que el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XXI, señala que el patrón puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dando por terminada la relación de trabajo y debiendo el patrón indemnizarlo con tres meses de salario y la responsabilidad que resulte del conflicto. Y aunque señala que dicha disposición no es aplicable a los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII, las cuales son despido sin causa justificada, por haber ingresado a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, esta corriente toma en consideración que la misma fracción XXII establece que la Ley determinara los casos en que el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar, es decir, que consideran que es este párrafo, hace una remisión exacta al artículo 49 de la Ley Secundaria.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón podrá eximirse de reinstalar un trabajador en los siguientes casos:

Primera hipótesis.- Cuando trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

Segunda hipótesis.- Cuando el patrón 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.

Tercera hipótesis.- Cuando se trata de trabajadores de confianza.

Cuarta hipótesis.- Cuando son trabajadores del servicio doméstico.

Quinta hipótesis.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Es decir hace una excepción al principio de estabilidad al empleo para los trabajadores que encuadren dentro de las hipótesis señaladas.

La segunda interpretación que se hace respecto a este tema es el que considera que es improcedente ante un despido injustificado por parte del patrón, que este pueda eximirse de la reinstalación del trabajador pagando una indemnización, lo anterior, toda vez que el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XXI señala que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, cuando estamos en presencia de las acciones consignadas en la fracción XXII, las cuales son despido sin causa justificada, por haber ingresado a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita. Ya que el legislador de 1917 se inclino al establecer esta fracción por una estabilidad absoluta en el empleo, que el legislador secundario no puede romper en una ley secundaria. Aunado a que el propio artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en su ultimo párrafo señala que las disposiciones contenidas en dicho artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución. Entonces, cabe la pregunta ¿es procedente o no las figuras de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo?.

Se puede afirmar que son procedentes como facultades patronales o un derecho potestativo, la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, como una regla excepcional cuando se cumple con las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hipótesis limitativas que establece el artículo 49 de la Ley Laboral, es decir, la cuestión radica en que para que procedan hay que acreditar que se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; que es trabajador de confianza; que es un trabajador del servicio doméstico; o se trata de trabajador eventual.

En dichos casos debe de ser procedente tanto la Insumisión al Arbitraje o el No acatamiento al Laudo que interponga el patrón, porque si no se afectaría de manera directa su esfera de derechos personales, al obligarlo a sostener una relación laboral de manera impositiva, es decir, nos inclinamos por una estabilidad en el empleo relativa y no absoluta. Pero por una estabilidad relativa debidamente regulada por la Ley Secundaria.

4.1. ASPECTOS PROCESALES DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS LABORALES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

EL INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE es la figura procesal que puede interponer el patrón para evitar en ciertos casos la función Jurisdiccional de la Junta. La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la Contradicción de Tesis 44/2001-SS, sustentada entre el Sexto y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, de fecha 07 de diciembre del 2001, establece que la insumisión al arbitraje se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a esta a que no conozca del conflicto. Es decir el patrón no resolverá sobre la legalidad del despido del que fue objeto el trabajador.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El insometimiento al arbitraje esta intimamente relacionado con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la cuestión radica en que para que proceda hay que acreditar que se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; que es trabajador de confianza; que es un trabajador del servicio doméstico; o se trata de trabajador eventual, pero, ¿en qué momento procesal se acreditaría tales supuestos? Porque al hablar de insometimiento al arbitraje, quiere decir que la etapa procesal posterior a la conciliación no iniciaría, entonces podemos concluir que dicha acreditación sería a través de un incidente.

La misma Contradicción de Tesis 44/2001-SS, citada con antelación establece que la insumisión al arbitraje puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas que formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre la procedencia y, en caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Pareciera que la Insumisión al arbitraje podría equipararse al allanamiento, sobre todo por las consecuencias jurídicas que acarrearán al patrón. Pero jurídicamente no son parecidas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El allanamiento significa la aceptación por parte del demandado de las prestaciones reclamadas por el actor, este allanamiento puede ser total o parcial. Hablamos de Allanamiento total cuando se aceptan todas las prestaciones y hechos de la demanda y hablamos de allanamiento parcial cuando solo se aceptan algunas de esas prestaciones y hechos de la demanda. Al allanarse el demandado acepta la responsabilidad legal, pero en este caso puede aceptar la reinstalación del actor.

En el caso de la insumisión al arbitraje el patrón de ninguna manera esta aceptando la demanda, simplemente sé esta acogiendo a una facultad que le otorga la Ley Laboral, esta dando por terminada la relación del trabajo, es decir, el patrón opta por pagar una indemnización en lugar de que exista la posibilidad de que sea condenado a reinstalar al trabajador que concurre dentro de las hipótesis que señala el artículo 49 de la Ley de la materia, o sea que puede o no ejercer el derecho potestativo que se le otorga legalmente.

La Naturaleza jurídica de la Insumisión al arbitraje, conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que la regula, omite definirla, mucho menos establece la naturaleza de la misma. Pero toda vez que la Ley de la materia en su artículo 848 expresa con toda claridad que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, ni que las Juntas puedan revocar sus propias resoluciones, es claro que no se trata de un recurso.

Para algunos autores se esta en presencia de un Incidente, con fundamento en lo establecido en el artículo 765 de la Ley Laboral, que establece el caso de los incidentes que no tengan señalados tramitación especial en la misma.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Concluyendo que la INSUMISION O INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE, es el incidente que promueve el Patrón hasta antes de la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es decir en la conciliación, a efecto de sustraerse de la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, únicamente en los casos de que el trabajador en cuestión encuadre dentro de las hipótesis que señala el artículo 49 de la Ley Secundaria de la Materia, responsabilizándose de indemnizarlos conforme a lo señalado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.1. FORMALIDADES PARA INTERPONERSE.

Como se señaló con antelación dentro de la Legislación Laboral no existe formalidad alguna señalada de manera expresamente para interponerse, pero podemos concluir que cuando el patrón opta por la insumisión al arbitraje, quiere decir que este dio comienzo. Es decir, el trabajador presento su demanda, en la cual solicitan la intervención de la Justicia Laboral, cumplen con la primera formalidad del procedimiento laboral, presentar su demanda ante la Autoridad competente la cual radicara dicha demanda y emplazará y notificará a la parte demandada al Juicio Laboral, comunicando y fijando la fecha y hora para que se realice la primera audiencia de Conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La pregunta radica en ¿cuándo debe interponer el demandado su excepción de insumisión al arbitraje?, ¿Inmediatamente que tenga conocimiento de la demanda?, ¿Al momento de contestar la demanda?, ¿Al tener uso de la voz en la audiencia? O simplemente en cualquier momento podrá ser declarada procedente y aceptada por la Junta.

Si nos remitimos al texto legal no encontraremos una respuesta específica, aunque después de un análisis de la misma podemos concluir, que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los demandados pueden llegar a la primera etapa del procedimiento, es decir a la conciliación y si no es posible realizar esta, la Junta comenzara la Audiencia, es decir dará comienzo al arbitraje, es entonces cuando el demandado interpondrá dentro de su contestación o haciendo uso de la voz su facultad de no someterse al arbitraje.

4.1.2. TÉRMINOS PROCESALES.

Como señalamos con antelación no existe un termino procesal exacto para interponer dicho incidente. Sin embargo no tendría caso hablar de insumisión al arbitraje cuando el demandado se someta al arbitraje.

Por lo tanto reiteramos que la insumisión al arbitraje debe interponerse al contestar la demanda (por escrito) o al iniciar la Audiencia de Ley (oral).

Toda vez que estamos frente a un incidente de especial pronunciamiento se deberá regir conforme a lo establecido por el capítulo IX, del título catorce de la Ley Federal del trabajo y sus artículos 761 al 765 que señalan:

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

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



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

4.1.3. LAUDO.

Más que un laudo, por la naturaleza de la insumisión al arbitraje, se debería de hablar de una resolución incidental, pero, toda vez que dicha resolución pone fin al juicio y que lo resuelve de fondo es que este deberá de tomarse como laudo. En el entendido de que el patrón al ejercitar su facultad de insumisión al arbitraje se niega a entablar el procedimiento, es decir a continuar con la Audiencia y por lo tanto a ofrecer y desahogar pruebas, y realizar alegatos, en completo apego a lo preceptuado por los artículos 765 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, la Junta señalara si es procedente o no el incidente de insometimiento al arbitraje, señalara día y hora para que se substancie y se resolverá dictando una resolución incidental. En este caso la resolución incidental deberá de ser considerada como un Laudo y deberá de contemplar una condena conforme al citado artículo 947 de la Legislación Laboral.

El Laudo contendrá aparte de lo establecido por el artículo 840, la declaración de que el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje, es decir, deberá de señalar:

- 1.- Lugar, fecha y Junta que lo dicta.
- 2.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
- 3.- Un extracto de la demanda.
- 4.- La declaración de que el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.- Los puntos resolutiveos que deberán de ser sobre la base del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir:

- a) Declarar por terminada la relación de Trabajo.
- b) Indemnizar al trabajador con tres meses de salario.(con motivo del insometimiento al arbitraje)
- c) Condenar a los veinte días de salario por cada año de servicio prestados por el trabajador (si la relación fuera por tiempo indeterminado)
- d) Al pago de los salarios vencidos hasta que se paguen las indemnizaciones.
- e) Pago de la Prima de Antigüedad.

Lo anterior es procedente, toda vez que, en ninguna parte del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que él pago de las prestaciones contenidas en el citado artículo exime al patrón del pago de las señaladas tanto por la Constitución como por la Ley Federal del Trabajo con motivo de la terminación de las relaciones de trabajo, ni de las prestaciones reclamadas en la demanda.

Asimismo se considera de justicia y equidad dicha cuantificación, toda vez que al terminarse la relación laboral, el trabajador sé esta quedando sin fuente de ingreso y sustento, tanto de él como de su familia, sin los beneficios de la seguridad social y sé esta rompiendo su estabilidad en el empleo, lo que repercutirá con su antigüedad, capacitación, adiestramiento y beneficios posteriores para la vejez, aunado a la edad que al momento del suceso tenga el trabajador, lo cual implica, el conseguir un nuevo empleo, volver a comenzar y el sinnúmero de sucesos que tendrá que enfrentar.

4.1.4. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.

Toda vez que fue voluntad del patrón el no someter sus diferencias al arbitraje, también se presume como voluntarias las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consecuencias que acarrea dicha decisión por lo tanto podemos concluir lo siguiente;

Una vez dictada la resolución el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje dictara las medidas necesarias para que se ejecute y cumpla el laudo por el patrón dentro de las 72 horas siguientes en las que el Laudo haya sido notificado y surtido sus efectos dicha notificación, debiendo ajustarse a lo establecido por el Título XV, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 939 al 949, es decir, que para que se declare rota la relación de trabajo por la Junta a solicitud del patrón se deberá de cumplimentar de manera voluntaria la resolución incidental por parte del patrón.

Sobre la procedencia de que la parte actora pueda recurrir al Amparo en contra de dicha resolución, es procedente, toda vez que puede estar en completo desacuerdo con que la relación de trabajo sea declarada rota y que por ende no pueda retornar a su empleo. El problema surge al no encontrarse definida la naturaleza del Insometimiento al arbitraje, toda vez que si se trata de un incidente, tal y como se sustancia en la practica, se deberá de interponer amparo Indirecto ante Juzgado de Distrito, pero en realizad la resolución incidental es equiparable a un Laudo que pone fin al procedimiento y lo resuelve en el fono, por lo tanto, se deberá de interponer amparo Directo, ante el Tribunal Colegiado de Circuito en turno.

Es decir, podemos establecer como propuesta que el insometimiento al arbitraje lleve los siguientes lineamientos:

a) Que con fundamento en el artículo 123 apartado "A" fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se regule de manera más especifica el insometimiento al arbitraje, primeramente definiéndolo, estableciéndolo como

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

una facultad patronal que se puede interponer por el patrón hasta antes de que inicie la etapa procesal de demanda y excepciones, mediante un incidente.

b) Establecer que el incidente de insumisión al arbitraje solamente podrá ser procedente cuando el trabajador se encuentra dentro de las hipótesis señaladas por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que estas deben ser claramente probadas por el patrón dentro del mismo.

c) Que su resolución sea equiparable a un Laudo y recurrible por las partes a través del amparo Directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito en Turno.

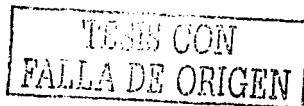
d) Que la ruptura de la relación de trabajo solamente sea declarada una vez que el patrón allá cumplido con la condena establecida por la Junta de Conciliación y Arbitraje en la resolución incidental o Laudo.

4.2. ASPECTOS PROCESALES DEL NO ACATAMIENTO AL LAUDO EN LOS CONFLICTOS LABORALES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Al igual que la insumisión al arbitraje, el no acatamiento al Laudo tiene muchas similitudes y la misma fundamentación jurídica, pero a diferencia de la anterior figura, esta si es muy recurrida por los patrones en la practica a efecto de no reinstalar a los trabajadores.

EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO es la figura procesal que puede interponer el patrón para evitar que la Junta aplique o ejecute un laudo en el cual ordena reinstalar al trabajador.

El No acatamiento al Laudo, significa que, existió un procedimiento, el cual se llevó a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, donde las partes extinguieron su garantía de Audiencia y Legalidad ante autoridad competente y que la autoridad sobre la base de lo aportado y acreditado en dicho proceso, emite una determinación, es decir un



laudo en el que condena al Patrón a reinstalar al trabajador en sus labores, por haberlo despedido injustificadamente.

Pero él tiene la posibilidad de negarse a cumplir con lo ordenado por la autoridad laboral, toda vez que durante el procedimiento acredito que el trabajador en cuestión se encontraba dentro de las hipótesis del artículo 49 de la Ley Laboral, es decir: que se trataba de trabajador que tenía una antigüedad menor de un año; o que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él patrón y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; o que es trabajador de confianza; o que es un trabajador del servicio doméstico; o se trata de trabajador eventual.

Pero en realidad no se está ante un no acatamiento del Laudo, porque la negativa de acatar, significarla por parte del patrón negarse a reconocer y respetar la resolución dictada por la autoridad laboral, lo cual no sucede en la practica, ya que lo que el patrón hace es conmutar la sentencia dictada por la autoridad laboral, es decir cambia la reinstalación del trabajador en su fuente de trabajo por el pago de una indemnización. Por lo tanto se debería de hablar de conmutación del Laudo.

Al igual que la Insumisión al arbitraje, el no acatamiento al laudo se regula en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el cual como señalamos con antelación se presta para interpretaciones erróneas, haciendo entender que el no acatamiento al laudo puede ser invocado por el patrón en todos los conflictos laborales en los cuales obtenga una sentencia que lo obligue a reinstalar al trabajador, sin advertir el ultimo párrafo de la fracción IV que señala claramente:

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución, La cual nos remite a los casos de despido injustificado, ingreso a una asociación o Sindicato por parte del Trabajador y haber tomado parte en una huelga lícita, casos en los cuales únicamente podrá ser procedente si concurre alguna de las hipótesis que señala el artículo 49 de la Ley de la materia.

La Naturaleza jurídica del No acatamiento al Laudo, conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que regula dicha figura, este omite definirla, mucho menos establece la naturaleza del mismo. Pero toda vez que la Ley de la materia en su artículo 848 expresa con toda claridad que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, ni que las Juntas puedan revocar sus propias resoluciones, es claro que no se trata de un recurso.

Para algunos autores se esta en presencia de un Incidente, con fundamento en lo establecido en el artículo 765 de la Ley Laboral, que establece el caso de los incidentes que no tengan señalados tramitación especial en la misma, se resolverá de plano oyendo a las partes.

Sobre la afirmación anterior existen ejecutorias a favor y en contra que a continuación se transcriben:

"INCIDENTE DE INEJECUCION DE LAUDO, IMPROCEDENCIA DE LA ADMISION Y TRAMITACION DEL, POR NO TENER SUSTENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONTRARIAR DISPOSICIONES DE ORDEN PUBLICO DE LA PROPIA LEY. Es verdad que el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverán de plano oyendo a las partes; sin

embargo, de esto no se sigue que deba admitirse y tramitarse cualquier cuestión que las partes planteen como incidental, como sucede cuando la parte demandada hace valer un "incidente de inejecución de laudo", y ello es así, no por el hecho de que tal incidente no se encuentre especificado o nominado en la ley, sino porque la sustentación en ésta debe entenderse como la existencia de materia accesoria a la principal que resolver, lo cual no acontece en este supuesto; dado que con él se pretende, por un lado, detener el procedimiento de ejecución y, además, obtener una resolución de la Junta de Arbitraje tendiente a incumplir con el laudo que puso fin al juicio, contrariando de esta manera disposiciones de orden público como lo son los artículos 847, 848, 940 y 945 de la propia ley laboral, en cuanto establecen entre otras cosas: que los laudos sólo podrán aclararse a petición de cualquiera de las partes corrigiendo o precisando algún punto, pero sin variar su sentido; que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y, que los Presidentes de las Juntas dictarán las medidas para que su ejecución sea pronta y expedita debiendo cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a que surte efectos su notificación. Por tanto, aún cuando un incidente no es un recurso, en el caso, al llamado por la parte reo "incidente de inejecución de laudo", de admitirse y tramitarse se le estaría dando ese tratamiento, toda vez que como ya se apuntó, el propósito que se persigue con él es el de obtener la declaración de inejecutabilidad de dicho fallo, situación esta que es contraria a los referidos preceptos de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que no sea factible su admisión y tramitación."

Contradicción de tesis 17/93. Entre los Tribunales Colegiados Segundo y Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Daniel Cabello González.

Tesis de Jurisprudencia 46/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero e Ignacio Magaña Cárdenas. Ausente: José Antonio Llanos Duarte, previo aviso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

APENDICE. SEMANARIO JUDICIAL. OCTAVA EPOCA. TOMO XII. DICIEMBRE 1993. LABORAL. PAG. 669.

APENDICE. GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL. No. 72. DICIEMBRE 1993. PAG. 54.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 1917-1995. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. TESIS 237. PAG. 155.

CONTRADICCION DE TESIS 17/93. ENTRE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS SEGUNDO Y QUINTO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

A pesar de que las Tesis antes citadas establecen que el no acatamiento al laudo no es un incidente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la Contradicción de Tesis 44/2001-SS, sustentada entre el Sexto y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitida el 07 de diciembre del 2001, estableció que la negativa de acatar el Laudo, se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado, y por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución.

En la practica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje manejan el no acatamiento al Laudo como un Incidente, el cual substancias en una Audiencia conforme al articulo 765 de la Ley de la materia, donde ambas partes hacen alegatos y ofrecen pruebas, emitiendo una resolución incidental respecto a su procedencia o no.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.1. FORMALIDADES PARA INTERPONERSE.

Como se señaló con antelación la Ley no señala formalidad alguna para su interposición, pero comúnmente los Patrones interponen este como una defensa o excepción desde el escrito de contestación a la demanda, durante la etapa de demanda y excepciones, para el caso de que la Junta considere procedente la acción principal que suele ser la de cumplimiento del Contrato individual de trabajo; esta defensa o excepción se esgrime en los casos de que el trabajador este dentro de alguna de las hipótesis que señala el artículo 49 de la Ley Laboral.

Aunque como se desprende de un análisis lógico, el no acatamiento al laudo debe interponerse posterior al laudo, es decir, cuando el patrón ya haya tenido conocimiento de la resolución del juicio, podrá por escrito o de manera verbal presentar un Incidente para que la Junta sustancie la procedencia del no acatamiento al Laudo.

Al respecto la Tesis de jurisprudencia I/2002, citada con antelación señala al respecto que si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, por tanto, si al contestar la demanda instaurada en contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos

necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a lo manifestado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desprende que el no acatamiento al laudo puede equipararse a una excepción, que puede interponerse desde la contestación a la demanda.

Surgiendo otro problema para que proceda el no acatamiento al Laudo, el probar fehacientemente que se esta en presencia de las hipótesis señaladas por el artículo 49 en comentario, pero, ¿en que momento se debe de acreditar las hipótesis, durante el procedimiento principal o posterior a la existencia del Laudo, durante el incidente? Ya que si estas no se acreditan, se debe de estar en estricto derecho a lo señalado por el artículo 18 del ordenamiento legal, es decir, se deberá de estar a los más favorable al trabajador.

4.2.2. TÉRMINOS PROCESALES.

La Ley de la materia al igual que en los demás puntos no hace una referencia expresa a esta formalidad, pero si el no acatamiento al laudo se puede interponer como excepción al contestar la demanda, la Jurisprudencia I/2002, establece que es procedente a efecto de evitar el retardo innecesario en la resolución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del Laudo consagrado en los artículos 685, 840, fracción III y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunque también el patrón podrá solicitar el Incidente de no acatamiento al Laudo una vez que tenga conocimiento de este y se le haya

notificado, dentro del termino genérico que señala el artículo 735 laboral, es decir el de los tres días hábiles, contados a partir de que la notificación del Laudo surta sus efectos.

Al momento de ejecutar el Laudo, es otro de los momentos en el que el patrón podrá interponer el No acatamiento al Laudo, toda vez que su finalidad es dar por concluida la relación de trabajo, por lo tanto al momento de que el trabajador quiera ejecutar el patrón podrá negarse con el argumento de que se niega a acatar el laudo.

4.2.3. LAUDO.

A diferencia del INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE el NO ACATAMIENTO AL LAUDO, procede con posterioridad al Laudo, por lo tanto primeramente se debe dictar una resolución conforme a lo establecido por el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

Para que exista el no acatamiento al Laudo se presume que el patrón debió de ser condenado a reinstalar al trabajador toda vez que este acreditó las prestaciones y hechos reclamados en su demanda. Es decir el trabajador demostró que fue objeto de un despido injustificado y que tiene derecho a ser reinstalado en sus labores, aunado a las prestaciones legales que le corresponden. Pero una vez celebrado el incidente de no acatamiento al Laudo, será la Junta la que resolverá su procedencia y dictara una resolución incidental en base y con fundamento en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, deberá de contener dicha resolución incidental la condena de las siguientes prestaciones:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. Indemnización Constitucional de tres meses.
2. Cumplimiento de prestaciones como vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc., que la Junta haya declarado procedentes.
3. Declarar por terminada la relación de Trabajo.
4. Indemnizar al trabajador con tres meses de salario. (con motivo del no acatamiento al Laudo)
5. Condenar a los veinte días de salario por cada año de servicio prestados por el trabajador (si la relación fuera por tiempo indeterminado)
6. Al pago de los salarios vencidos hasta que se paguen las indemnizaciones.
7. Pago de la Prima de Antigüedad.

Para que proceda el no acatamiento al Laudo significa que el Patrón acredite que el trabajador se encuentra en cualquiera de las excepciones señaladas por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior es procedente, toda vez que, en ninguna parte del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que el pago de las prestaciones contenidas en el citado artículo eximen al patrón del pago de las señaladas tanto por la Constitución como por la Ley Federal del Trabajo con motivo de la terminación de las relaciones de trabajo, ni de las prestaciones reclamadas en la demanda.

Por lo que hace al NO ACATAMIENTO AL LAUDO, desde un punto de vista social, estamos ante una figura absurda, unilateral y destructiva de todo principio de equidad y Justicia Legal.

Aunado a lo anterior estamos ante una figura anticonstitucional, al establecer una clara violación a los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señalan claramente lo que conocemos como garantías de audiencia y de procedimiento, es decir, el patrón fue oído y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vencido en un juicio seguido ante autoridad competente, habiendo ejercitado todos los derechos procesales y a su vez el trabajador acreditó sus reclamaciones a través del mismo, entonces, ¿por qué motivo la autoridad autorizó al patrón a destruir dichos principios procesales?

Es injusto que después de llevar un procedimiento, que a pesar de lo mucho que se quiera, no es ni ágil, ni económico, sino todo lo contrario; de resistir el desempleo y la falta de ingresos y de acreditar a la Junta que fue objeto de un despido injustificado; el patrón pueda darse el lujo de decir, que aun cuando haya ganado el trabajador, se niegue a reinstalarlo.

Asimismo, porque con declarar procedente y aceptado el no acatamiento al laudo, vuelve el trabajador después de ganar un juicio a ser despedido, con la única diferencia que ahora, por una causal admitida por la Ley y aplicada por la Autoridad Laboral, privándolo de los beneficios que traería su reinstalación, como son: La fuente de ingresos para su sustento y el de su familia, seguridad social para el y su familia, la generación de antigüedad con fines jubilatorios, entre los más importantes.

Y aunque en nada se equipara la cantidad otorgada con los beneficios que implica la estabilidad laboral, puede considerarse que dicha cuantificación, puede ser lo más procedente para un trabajador sea indemnizado por todas las pérdidas antes señaladas.

4.2.4. REVISIÓN DE SENTENCIA.

Toda vez que como señalamos con anterioridad, en el derecho laboral no existe recurso alguno en contra de los Laudos dictados por la Junta. El único medio para que una sentencia sea revisada es el Amparo. El cual en el caso que nos ocupa es procedente, dado que se siguió un procedimiento y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cualquiera de las actitudes u omisiones de la Junta al dictar el Laudo pueden ser fuentes de agravio.

El Amparo puede provocar que una sentencia emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje sea modificada o revocada, en el caso que nos ocupa puede lograr que un laudo en el cual se concedió la reinstalación sea modificado y se dicte uno nuevo en el cual absuelva al patrón de dicha prestación. O que al interponer el Trabajador el amparo contra la ruptura de la relación de trabajo este sea negado.

Procede el amparo Directo en contra del Laudo definitivo que considere la ruptura de la relación de trabajo, si este fue interpuesto como excepción; procede amparo Indirecto en contra de la resolución incidental si el no acatamiento al laudo fue interpuesto por vía incidental.

Es decir, podemos establecer como propuesta en la figura del no acatamiento al laudo los siguientes propuestas:

a) Que con fundamento en el artículo 123 apartado "A" fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se regule de manera más específica, comenzando por llamarle correctamente, conmutación del Laudo, definiéndolo y estableciéndolo como una facultad patronal limitativa que puede ejercitar el patrón como excepción dentro de su contestación a la demanda o una vez que le sea notificado o ejecutado el Laudo.

b) Establecer que la Junta tendrá la facultad de resolverse dentro del Laudo la procedencia del no acatamiento al laudo si este fue interpuesto como excepción, lo anterior para cumplir con los principios de economía procesal y congruencia del Laudo consagrados en los artículos 685,



840, fracción III y 842 de la Ley Federal del Trabajo, o si este es interpuesto por la vía incidental podrá ser interpuesto una vez que el patrón tenga conocimiento del Laudo, es decir una vez notificado este, o cuando el trabajador intente ejecutar su laudo, señalando claramente que solo procederá cuando, en el asunto principal el patrón allá acreditado que el trabajador se encuentra dentro de las hipótesis señaladas por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Que la ruptura de la relación de trabajo solamente sea declarada una vez que el patrón allá cumplido con la condena establecida por la Junta de Conciliación y Arbitraje en la resolución incidental o Laudo.

4.2.5. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.

Dicha ejecución se hace por medio del Incidente de Liquidación que señala el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

"Artículo 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación."

Asimismo del anterior artículo se desprende que el salario sobre el cual se ejecutara la condena, será el señalado por la Junta en el Laudo, es decir el que se concedió en la condena.

No puede existir controversias sobre lo otorgado, debiendo cumplir con el laudo, para lo cual el Presidente de la Junta de Conciliación y

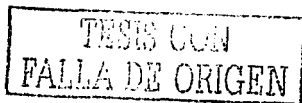
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Arbitraje dictara las medidas necesarias para que se ejecute y cumpla el laudo por él patrón dentro de las 72 horas siguientes en las que el Laudo haya sido notificado y surtido sus efectos dicha notificación, debiendo ajustarse a lo establecido por el Título XV, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 939 al 949.

4.3. TESIS DE JURISPRUDENCIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA DEL TRABAJO.

Como analizamos en los capítulos con antelación, tanto las figuras de la insumisión al arbitraje, como la del no acatamiento al Laudo son controvertibles y la Ley Laboral no establece una regulación estricta al respecto, no señala su naturaleza, no determina si son incidentes o excepciones por parte del patrón, existiendo una laguna desde principios de su regulación, a lo largo de todo este tiempo, los unico que han hecho caso y tratado de subsanar dichas lagunas han sido tanto los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de las Tesis Jurisprudenciales, las cuales son de carácter obligatorio para las Autoridades Laborales, según lo establecido por el artículo 193 de la Ley de Amparo.

Con respecto a dichas ejecutorias, es sin duda alguna la más estudiada, la de fecha 29 de julio de 1936, Gustavo Adolfo de la Selva, donde la Suprema Corte de Justicia de la Nación llego a la conclusión de que la fracción XXI del artículo 123 no era aplicable a los casos de despido contemplados en la fracción XXII. "La aplicación de la fracción XXI, se dice en la ejecutoria, desvirtuaría el espíritu y el texto de la fracción XXII; esta última concede a los trabajadores, a su elección, dos acciones, la de cumplimiento de contrato y la de pago de una indemnización, si se aceptara la aplicación de la



fracción XXI, el efecto que se producirá sería el desconocimiento de la acción de cumplimiento de contrato, pues bastaría que el empresario se negara a someterse al arbitraje de la Junta a aceptar el laudo condenatorio, para que dejarán de realizarse los propósitos del constituyente, es verdad que en estos casos el empresario debe cubrir una indemnización adicional, pero de todas maneras, el mandato constitucional quedaría desvirtuado, pues su propósito no pudo ser dejado al arbitrio del empresario el cumplimiento del contrato a cambio de una indemnización adicional.

Quedando la tesis jurisprudencial de la siguiente manera:

“REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES.- Si un trabajador a sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no este de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa, pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajador, pues puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrones dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que las fracciones XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no puede invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación.”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la ejecutoria del 25 de febrero de 1941, pronunciada en el amparo directo 4271/40, promovido por Oscar Cué, la Suprema Corte de Justicia de la Nación modifico su jurisprudencia y decidió que la fracción XXII si era aplicable a los casos de despido, al señalar:

"REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES. LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.-

Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible, por esos es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños o perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementa entre si y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono pueda negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se estará subordinado al derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador de trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estos son dos claros ejemplos de las contradicciones ocasionadas por las lagunas de la Ley Laboral con respecto a dichas figuras y su aplicación concreta en el derecho laboral, lo que llevo a los legisladores a modificar las fracciones XXI y XXII, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, para poder resolver definitivamente las dudas, así como su regulación específica en la legislación Laboral, mediante la declaración de que las facultades que otorga a los empresarios para someter al arbitraje o rechazar el laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podrá usarse cuando se trate de las acciones por despido injustificado.

Aunque dicha reforma Constitucional no basto dado que las ejecutorias de la Corte siguieron saliendo a favor y en contra de dicho concepto de reinstalación, posterior a esta, como es el caso de las siguientes jurisprudencias:

"REINSTALACION DEL TRABAJADOR EN CASO EN QUE EL PATRON QUEDE EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 124, FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA EN 1962.- El artículo 124, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, reformada en 1962, al eximir al patrono de la obligación de reinstalar a un trabajador, cuando este tiene una antigüedad menor de dos años, no viola la garantía constitucional de antigüedad y continuidad en el empleo, consagrada en la fracción XXI del artículo 123 de la Ley Suprema del país, en primer lugar, porque el legislador constituye, al adicionar la fracción XXII del artículo 123 citado, con la frase: La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, faculto expresamente al legislador ordinario para que, tomando en cuenta la época, y lugar y condiciones en que se presentan las relaciones de trabajo, señalará los casos de las excepciones en los que no se justificaba la aplicación absoluta y genérica del principio de estabilidad, y por tanto, al establecer éste que

tratándose de trabajadores con antigüedad menor de dos años , no debía aplicarse dicho principio, no se hizo, sino ejercer prudentemente la facultad que el Constituyente le otorgo al respecto; y en segundo lugar, porque las razones que justifican dicha eximente, consisten esencialmente, en que como el principio de estabilidad impone la obligación permanente y definitiva de mantener las relaciones de trabajo, no es conveniente hacerla extensiva a los trabajadores que tengan escaso tiempo de laborar en la empresa, porque ello ni implicaría al patrono a mantener sus relaciones laborales, con una persona de la que aún no conoce sus aptitudes, conocimiento, honestidad y otros atributos que resultan necesarios para la buena marcha de su empresa."

Amparo En revisión 2002/69, Juan Sandoval Truillo, 11 de junio de 1974, Unanimidad de votos. Ponente: Juan Iñarritu.

Tesis publicada en el semanario Judicial de la Federación. Tomo LXVI, Primera Parte, pagina 51, Séptima Época.

De tal manera que los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, siguen siendo de lo más variado, dando a la luz publica tesis en sentido negativo, mixto y positivo con respecto a las figuras de la Insumisión al arbitraje y no acatamiento al laudo por parte del patrón con respecto a la acción de reinstalar al trabajador en su empleo.

En su carácter negativo tenemos los siguientes criterios:

"INSUMISION AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN.- Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución



Federal de la Republica, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal"

Publicado en el SEMINARIO judicial de la Federación y su gaceta, 9ª. Epoca, Tomo VIII, Agosto 1998, pag. 869.

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo Directo 8871/95. Novena Época, seminario Judicial de la Federación y su gaceta. Tomo II, diciembre de 1995, Tesis I, 1º. T.24, L.P.P. 941.

Dentro de las tendencias mixtas tenemos aquellas jurisprudencias que consideran procedente la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo con las limitantes del artículo 123 Constitucional Apartado A en su fracción XXII, por ejemplo:

"ARBITRAJE INSUMISION AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.- En la fracción XXI del artículo 123 en su apartado A, de la Constitución General de la Republica se prevé la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o en su caso, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En cualquiera de estos dos casos, previene el dispositivo constitucional, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. La propia fracción XXI establece los

casos de excepción en los que el patrón no podrá asumir una actitud como la descrita, señalando que no procederá en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto. Por su parte, esta última fracción hace alusión, entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, siendo estas, a su elección, la de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. La ley Federal del Trabajo recoge la disposición contenida en la citada fracción XXI, en el artículo 947 consignados los mismos casos de excepción ya mencionados. De todo lo anterior se concluye que, entre otros casos, tratándose de las acciones originadas con motivo de un despido injustificado no procede que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje."

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo Directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera, 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente F. Javier Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Época, seminario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo II, agosto de 1995, Tesis I.9ª T.21.L Pag. 465.

"ARBITRAJE PATRON QUE SE NIEGA AL CASO EN QUE NO SE DEBE DE APLICAR EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si el actor en el juicio laboral ejercita una acción consignada en el artículo 123 fracción XXOO apartado A de la Constitución como lo es la de reinstalación en su empleo, y en relación con dicho demandante no se surte ninguno de los casos por los que conforma a dicha fracción y al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, su patrono pudiere ser eximido de la obligación de cumplir con el Contrato de Trabajo resulta incorrecto que ante la negativa lisa y llana de la parte demandada a someter sus diferencias al arbitraje, esta Junta Local, esta, con apoyo en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, haya dictado un laudo dando por terminada la relación de trabajo conforme a lo establecido en las fracciones II a IV de este artículo, pues el párrafo final de este último

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

precepto expresamente establece que lo dispuesto en dicho artículo no es aplicable a los casos de las acciones en el artículo 123, fracción XXII A de la Constitución. Y aún cuando la fracción XXI del mismo artículo Constitucional faculta al patrono a negarse sus diferencias al arbitraje, en cuyo caso, la Junta dará por terminado el Contrato Laboral, condenara a indemnizar a sus trabajadores, dicha fracción también establece que lo dispuesto en la misma en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente o sea, en la XXII de los preceptos Constitucionales en comento."

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SECTO CIRCUITO. A.D. 315/90.- S.J.F. Tomo VII Enero 1991, pag. 125.

Tenemos aquellas ejecutorias dictadas en sentido afirmativo, es decir, aquellas que consideran procedente la Insumisión al Arbitraje y el no acatamiento al laudo por parte del patrón, como son:

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

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Seminario Judicial de la Federación, Tomo VIII- Octubre, Pagina 130.

SECTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

"DESPIDO INJUSTIFICADO, INEXISTENCIA DEL TRABAJADORES INDEMNIZADOS CONFORME AL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

El nexos laboral que surge con la presentación de un servicio personal subordinado es solamente uno, con independencia del número y naturaleza de las contrataciones que durante la vigencia del mismo se originen, de ahí que, si la actora recibe, entre otras prestaciones, las que preve el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo cuando se da por terminada la relación de trabajo, dicha liquidación cubre lo concerniente a las indemnizaciones generadas con motivo de la ruptura de la relación y desde luego involucra a todas aquellas contrataciones que derivan de ese mismo acto jurídico, por tanto, si por ese motivo cesan los efectos de la relación laboral, no puede existir rescisión alguna posterior a dicho acto, por estar ya extinguido el nexos de trabajo que constituyen el presupuesto indispensable de su existencia. Octava época, Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente: Seminario Judicial de la Federación, Tomo: IV, Segunda Parte-1, página 209.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo Directo 177/89. Ramona Godoy Salcedo. 6 de diciembre de 1989. Unanimidad de Votos. José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

"RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO.- Cuando la parte patronal, por expresa manifestación de voluntad, desacata un laudo pronunciado en un juicio laboral y acepta las consecuencias legales de tal acto, el proceso y las situaciones jurídicas de él derivadas, incluso el mismo pronunciamiento, quedan sin valor ni contenido, para dar lugar a nuevas obligaciones dimanadas no del conflicto laboral sino del desacato al laudo. El artículo 123 Constitucional confiere a los patronos dos derechos; el de no aceptar el arbitraje y el de no acatar el laudo reclamado, en el primer caso, como no existe acto procesal de ninguna especie excepto el llamamiento a juicio, no existen responsabilidades

de esa naturaleza, pero en el segundo, cuando el demandado se somete a la jurisdicción de la Junta y concurre a la secuela procesal, es indudable que adquiere la responsabilidad de tales actos, que ni pueden ser otras que el pago de los salarios correspondientes al trabajador, ya que en materia laboral no existe costas, ni daños ni perjuicios que se deriven del propio proceso. Al dictarse el laudo laboral, las acciones y excepciones que fueron materia de la litis en el procedimiento respectivo pierden su calor y contenido, quedando vigentes solo las obligaciones impuestas en los puntos resolutivos del laudo y las acciones que nacen para la ejecución del mismo"

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Seminario Judicial de la Federación, Tomo III, Quinta Parte, Página 81.

Amparo directo 639/56. Embotelladora Mexicana S.A., 2 de septiembre de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Finalmente, podemos concluir que tal y como se desprende de resoluciones recientes emitidas por el Poder Judicial de Nuestro País, se denota una clara inclinación a aceptar la negativa del patrono de acatar los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo anterior, tal y como se desprende del Amparo en Revisión 1923/99 donde fue quejoso Petróleos Mexicanos y emitido el tres de marzo del año dos mil, por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de cinco votos de los ministros que la integran, por el Presidente Ministro Guillermo Ortiz Mayagoitia, ponente Ministro José Vicente Aguinaco Alemán, Secretario de Acuerdos la Lic. Lauro Coria Martínez, en la cual recovaron la sentencia recurrida y ampararon a Petróleos Mexicanos ante su negativa de reinstalar a un trabajador, fundando dicha resolución en que la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución en su apartado "A" dejó en libertad al legislador ordinario la facultad de decidir los casos en que no son aplicables las acciones consignadas por el artículo citado y se encuentra claramente regulado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el patrón puede negarse a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo dictado por la Junta porque el legislador lo previó a pesar de que se haya llevado un Juicio y que el laudo haya quedado firme, fundando en el presente caso dicha negativa a acatar el laudo en que la trabajadora era de confianza, es decir, que encuadra dentro de las fracciones III del artículo 49 de la Legislación Laboral Secundaria.

Se desprende de dichas tesis, que ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia del Trabajo han podido especificarse y establecerse la naturaleza de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, sus momentos procesales y los casos en los cuales son procedente específicamente.

Sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante su segunda Sala acaba de determinar su postura respecto a ambas figuras procesales, es decir define y señala las formalidades para interponer LA INSUMISION AL ARBITRAJE y el NO ACATAMIENTO AL LAUDO en la Tesis Jurisprudencias 1/2002 que a continuación se transcribe:

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Tomo: XV, Enero-2002, Tesis: 2ª./J.I/2001, pag.71, materia laboral. Jurisprudencia. **LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATAR PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.** Del análisis de los artículos 123, apartado "A" fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando este opto por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio domestico, eventuales o con una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

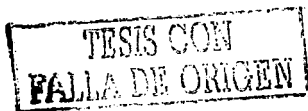
antigüedad menor de un año, o bien, cuando las características de las funciones que estos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, pueden negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a esta que no conozca del conflicto, lo que del suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe de abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior sin examinar lo relativo a la acción ejercida por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) la negativa a acatar el Laudo, que se traduce fundamentalmente en la opción del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que se supone por un lado, el sometimiento del conflicto a la Jurisdicción de la autoridad laboral para que determine si el despido es o no justificado y, por otro la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, por tanto, si al contestar la demanda instaurada en contra, el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la resolución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del Laudo consagrado en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del Referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral esta obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta (sic) a lo antes expuesto el hecho de que la opción del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituye una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda solo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vinculo laboral.

Contradicción de Tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre del 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoita. Secretaria: Georgina Lazo de la Vega Romero. Tesis de Jurisprudencia I/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero del dos mil dos.

Para concluir que tanto la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, deben de ser regulados expresamente por la legislación laboral.



Debiendo establecer la naturaleza, las formalidades y tiempos para su interposición.

Es decir, debe de seguir siendo limitativa, como una excepción al principio de estabilidad en el empleo, que solo se presenta cuando se dan algunas de las hipótesis del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y cuando estas sean acreditadas y probadas durante el procedimiento o de manera fehaciente, siendo esta acreditación un requisito de procedibilidad. En conclusión que su regulación sea estricta y excepcional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La estabilidad en el empleo es un principio básico del derecho laboral, el cual consagra a favor de los trabajadores la conservación de su trabajo por tiempo indeterminado, esto como regla general.

SEGUNDA.- Las excepciones a dicho principio son; que por voluntad del trabajador renuncie a su empleo, es decir, que el único que puede unilateralmente quebrantar dicho principio es el trabajador. El otro motivo es el caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de despido justificado las cuales se contemplan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Si el patrón violenta dicho principio de estabilidad en el empleo de manera unilateral, se estará en presencia de un despido injustificado, ante él cual la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga a los trabajadores la elección de dos acciones para poder ejercitar, la primera es la de solicitar la reinstalación en su empleo, la segunda la consistente en una indemnización.

CUARTA.- Estas acciones pueden ser ejercitadas en nuestro país por los trabajadores, a través del arbitraje el cual es el único medio de solución de conflictos laborales, ejercitando por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son los Tribunales paritarios de derecho, con plena jurisdicción para resolver y juzgar en primera instancia los conflictos obrero-patronales.

QUINTA.- Las resoluciones que emitan las Juntas de Conciliación y Arbitraje son llamados "laudos". Los laudos son definitivos y coercitivos para las partes y solo pueden ser combatidos ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través del amparo, dentro del marco de orden público y protección



social, regulado por Nuestra Carta Magna y una Legislación secundaria Federal.

SEXTA.- Las excepciones que contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al principio de estabilidad en el empleo, se encuentran consagrados en sus anales desde 1917, como la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al Laudo, las cuales actualmente se encuentran reguladas en las fracciones XXI y XXII de nuestra carta Magna en su artículo 123, apartado "A" y en el artículo 947, con las limitantes del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- El insometimiento al arbitraje es una figura procesal que puede interponer el patrón para evitar en ciertos casos la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el no acatamiento al Laudo es la figura procesal que puede interponer el patrón para evitar que la Junta aplique o ejecute un laudo en el cual ordena reinstalar al trabajador. Ambas figuras tiene como consecuencia principal la ruptura de la relación de trabajo por parte del patrón.

OCTAVA.- La reforma que deberá practicarse a la Ley Federal del Trabajo, es primeramente definir cada una de estas facultades patronales, establecer con claridad que se trata de una facultad limitativa, que es únicamente aplicable cuando el trabajador concurre en alguna de las hipótesis que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el momento procesal oportuno para ejercitar cada una de ellas, señalar claramente que son dos figuras procesales independientes y autónomas, pero sobre todo delimitar su ejercicio restringidos a los casos en que solo deba de ser aplicable, evitando continuar con las confusiones que crean y sobre todo evitar contravenir el principio de estabilidad en el empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOVENA.- Por lo que hace a la Insumisión al Arbitraje con fundamento en el artículo 123 apartado "A" fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, deberá de regularse de manera más específica primeramente definiéndolo, estableciéndola como una facultad patronal que se puede interponer por el patrón hasta antes de que inicie la etapa procesal de demanda y excepciones, mediante un incidente que solamente podrá ser procedente cuando el trabajador se encuentra dentro de las hipótesis señaladas por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que estas deben ser claramente probadas por el patrón dentro del mismo incidente, su resolución será equiparable a un Laudo y recurrible por las partes a través del amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito en turno, estableciendo que la ruptura de la relación de trabajo solamente será declarada una vez que el patrón haya cumplido con la condena establecida por la Junta de Conciliación y Arbitraje en la resolución incidental o Laudo.

DECIMA.- Deberá de tomarse en consideración, que es discutible tener dentro de la Legislación Social como es la laboral una figura como el no acatamiento al laudo, el cual da como resultado la negativa del patrón de obedecer una resolución dictada por una Autoridad competente, violentando de esta manera los principios consagrados en los artículos 14 y 16 constitucionales, por lo tanto deberá de establecerse que no estamos ante una negativa de acatar el Laudo, sino ante la conmutación de una resolución, la cual sólo es admisible en casos particulares que, de no admitirla afectarían la esfera de derechos personales del patrón.

DECIMA PRIMERA.- Concluyendo por lo que hace al no acatamiento al laudo que con fundamento en el artículo 123 apartado "A" fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se regule de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

manera más específica, comenzando por llamarle correctamente, conmutación del Laudo, definiéndolo y estableciéndolo como una facultad patronal limitativa que puede ejercitar el patrón como excepción dentro de su contestación a la demanda o una vez que le sea notificado o ejecutado el Laudo. Otorgándole a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de resolverse dentro del Laudo la procedencia del no acatamiento al laudo si este fue interpuesto como excepción, lo anterior para cumplir con los principios de economía procesal y congruencia del Laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 de la Ley Federal del Trabajo, o si este es interpuesto por la vía incidental podrá ser interpuesto una vez que el patrón tenga conocimiento del Laudo, es decir una vez notificado este, o cuando el trabajador intente ejecutar su laudo, señalando claramente que solo procederá cuando, en el asunto principal el patrón haya acreditado que el trabajador se encuentra dentro de las hipótesis señaladas por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que la ruptura de la relación de trabajo solamente sea declarada una vez que el patrón allá cumplido con la condena establecida por la Junta de Conciliación y Arbitraje en la resolución incidental o Laudo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA.

1. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. 2ª. Edición. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, 1994.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México.1984.
3. BEDREGAL, Ramiro. Tratado General sobre seguridad social. Doctrina, Historia, legislación, proyecciones. Universidad Central de Ecuador, Quito. 1984.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho Mexicano del trabajo. Editorial PAC S.A. México. 1990.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada Sistematizada. Trillas, 13ª Edición. México. 1982.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México. 1997.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Causales de despido. Trillas, 2ª. Edición. México. 1983.
8. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano. Editorial Trillas. México. 1993.
9. CETINA VARGAS. Derecho integral de seguridad social. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 1986.



10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1994.
11. DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. volumen II. 3ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1979.
12. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. volumen I. 6ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1980.
13. DOS SANTOS, J. Duración del contrato de trabajo . Derecho Laboral En Iberoamérica. Dirección Cavazos Flores, Baltazar, Editorial Trillas. México. 1984.
14. GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1969.
15. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Harla. México 1991.
16. GONZALES ROSAS, G. La seguridad social y el empleo. IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá. 1986.
17. GUERRERO, EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo. 13ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1983.
18. GUTIÉRREZ GARZA, E. La Crisis laboral y la flexibilidad del trabajo en México 1980 – 1988, Documentos y Materiales de estudio. Fundación Friedrick Ebert. México. 1989.

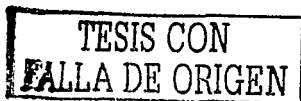
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

19. HORI ROBAINA, G. El descanso de los trabajadores en la laboral mexicana, Cuestiones Laborales en Homenaje al maestro Mozart, Víctor Russomano. Coordinador José Dávalos. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1988.
20. MUÑOZ RAMÓN R. Derecho del trabajo. Volumen II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1983.
21. OLEA, M., Alonso. Los contratos de trabajo alpicos y la adaptación del Derecho del trabajo a la crisis económica y al cambio tecnológico, Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano. Coordinación: José Dávalos. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1988.
22. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1997.
23. RUSSOMANO MOZART, Víctor. La estabilidad del Trabajador en la Empresa 2ª Edición. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1981.
24. RUSSOMANO MOZART, Víctor. El empleado y el empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981.



HEMEROGRAFIA.

1. AMOROSO, Rubén. El servicio público de empleo en el Uruguay. Serie Servicios Públicos de Empleo. número 7. Orr, Lima, Perú. 1987.
2. ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Noticias de seguridad social: Brasil: Introducción del seguro de desempleo. Revista Internacional de Seguridad Social. 3/88. año XXXIX., Ginebra. 1988.
3. BRONSTEIN, ARTURO. La Negociación colectiva en América Latina: Balance y perspectivas. Revista Internacional del Trabajo. volumen 114. Ginebra. 1995.
4. DELGADO PEDROZA, Luis G. Impuesto de la prima vacacional. Revista Laboral. Número 7. México. 1993.
5. GARCIA ALVARADO, José Roberto. El arbitraje en materia laboral. Revista Debate Laboral. Año I. Número 2. San José de Costa Rica. 1988.
6. GINNEKEN WOUTER, Van. El pleno empleo en los países de la OCDE ¿por qué no?. Revista Internacional del trabajo. Volumen 105. Número 2. Ginebra. 1986.
7. LARIOS DÍAZ, Enrique. La ejecución del laudo. Revista LEX. 3ª Época. Año II: Número 14. México. 1996.
8. MERINO RAMOS, Raúl. Horas extras de trabajo. Revista Laboral. Año 1. Número 1. México. 1992.



9. MESA M., Juan C. Menos horas de trabajo o despido. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 103, Ginebra. 1984.
10. OLVERA QUINTERO, Jorge. La Estabilidad en el empleo. Revista El Foro. Número 2. 8ª. Época. Tomo VIII. México. 1995.
11. ORNELAS, N. Amexcua. Días de descanso y vacaciones. Revista Laboral. Número 31. México. 1995.
12. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Protección Jurídica de la estabilidad laboral. Revista Alegatos, Número 19. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1991.
13. SALAS VIVALDI, Julio E. El arbitraje y los juicios laborales. Revista de Derecho. Año LIX. Número 190. México. 1991.
14. SEPULVEDA VALLE, Carlos. La mediación: una forma de resolver los conflictos laborales. Revista Jurídica Jalisciense. Año 4, Número 10. México. 1994.
15. VIVAS ZACARIAS, Alfonso Omar. La estabilidad de los trabajadores en su empleo. Revista de la ENEP Aragón. Numero 3. México. 1989.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Novena edición. Porrúa México. 1994.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Carta Edición. México. 1995.
- 3.- CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Barbera Editores S.A. de C.V. México 2002.

DICCIONARIOS

- 1.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Porrúa. Carta Edición. México. 1991
- 2.- J. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones De palma. Buenos Aires. 1983.
- 3.- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1988.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN