

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**TRABAJO DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO CON EL TEMA:**

**LA NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCIÓN XXI DEL
APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL.**

ALUMNO: CÉSAR ADRIÁN DE LEÓN GUADIANA.

ASESOR: PROFESOR. SALVADOR SANCHEZ MICHEL

MARZO, 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A MI MADRE:

**A QUIEN LE DEBO TODO LO QUE HE LOGRADO
GRACIAS A SU ENTEREZA Y SU ESFUERZO
COTIDIANO POR EDUCARME, ADEMÁS DE
EXHORTARME TODO EL TIEMPO AL ESTUDIO Y A LA
SUPERACIÓN;
PARA ELLA MI ETERNO AGRADECIMIENTO.**

A MI PADRE:

**QUIEN ES LA PERSONA QUE INTELECTUALMENTE
MAS ADMIRO Y RESPETO, QUIEN ME HA GUIADO EN
ESTE ARDUO, SINUOSO PERO BASTANTE
SATISFACTORIO CAMINO DEL CONOCIMIENTO.
GRACIAS PADRE.**

A MIRNA:

**EN TESTIMONIO DE AGRADECIMIENTO POR SU
APOYO Y POR EL MARAVILLOSO HIJO QUE ME DIO:
CESAR NAMIR.**

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

I.- CONCEPTOS BASICOS

- 1.1 El Derecho del Trabajo y su naturaleza jurídica
- 1.2 El Derecho Procesal y su naturaleza jurídica
 - 1.2.1 El Derecho Sustantivo y Derecho Instrumental
 - 1.2.2. Clasificación del Derecho Procesal
 - 1.2.3. El derecho Procesal Social
 - 1.2.4 El derecho Procesal del Trabajo
- 1.3. Los principios rectores del Derecho del Trabajo y sus fines
- 1.4 La estabilidad en el empleo y su clasificación.
- 1.5 Las acciones de reinstalación e indemnización y su naturaleza jurídica
- 1.6 Concepto de Patrón
- 1.7 Los medios de solución de conflictos de trabajo
 - 1.7.1. Formas heterocompositivas
 - 1.7.1.1 El arbitraje
 - 1.7.1.2 El proceso jurisdiccional

CAPITULO SEGUNDO

II.- ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- La Revolución Mexicana

- 2.- El Constituyente de 1917 y el artículo 123 constitucional.
- 3.- La legislación laboral de las entidades federativas.
- 4.- La federalización de la legislación laboral.
- 5.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 6.- La Reforma a las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional de 1962
- 7.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 8.- La Reforma Procesal de Mayo de 1980.

CAPITULO III

III.- MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

3.1. Las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y las facultades que las mismas confieren

3.1.1 La insumisión al arbitraje laboral

3.1.2 La negativa a acatar el laudo

3.1.3 La sustitución de la obligación a reinstalar a un trabajador por el pago de una indemnización

3.2 Su naturaleza jurídica y la oportunidad de las partes para el ejercicio de esta facultad y su procedimiento

3.2.1 Los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo

3.2.2 Los efectos de la resolución incidental que resuelve sobre la procedencia de la obligación de reinstalar

3.2.3 El criterio jurisprudencial

CAPITULO IV

IV.- LA NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO “A” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Y LOS ARTÍCULO 947 Y 948 DE LA LEY REGLAMENTARIA

4.1 Las excepciones a la obligación de reinstalar y el principio de estabilidad en el empleo

4.2 La insumisión al arbitraje y los trabajadores al servicio del estado

4.3 La jurisdicción laboral y su imperio

4.4 El laudo y la autoridad de la cosa juzgada

4.5 La necesidad de reformar la Fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, así como el artículo 947 y 948, de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

FUENTES CONSULTADAS

INTRODUCCION

El texto original del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que surge de la asamblea Constituyente de 1917 estableció en su fracción XXI la facultad para los patrones a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta, y con ello dar por terminado la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización. A estas facultades la doctrina las ha denominado genéricamente como insumisión al arbitraje, la cual se podría dividir en las siguientes modalidades o dimensiones: a) Negativa del patrón a someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, b) Negativa de aceptar el laudo pronunciado por la Junta, c) La sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización en términos de lo que dispone el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas facultades conferidas a los patrones, aunado a la controversia relativa a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje además del cuestionamiento de la obligatoriedad de la reinstalación propiciado por la jurisprudencia motivó que los patrones de forma reiterada y casi generalizada se negaran a someter al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, así mismo, y bajo el amparo del criterio jurisprudencial de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual sostenía que la obligación de reinstalar no podía imponerse forzosamente, llevaron, en su conjunto a ser nugatorio el derecho de estabilidad en el empleo de los trabajadores mismo que dicho sea de paso, sólo se encuentra precariamente mencionado en el propio artículo 123 Constitucional.

En efecto, si la estabilidad en el trabajo se traduce en un límite a la posibilidad del patrón de disolver la relación laboral, resulta paradójico que la fracción XXI del citado artículo 123 de la Constitución General de la República a través de la insumisión al arbitraje concediera una amplia libertad a los patrones para negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas o al acatamiento de los laudos dictados por dichas autoridades laborales, lo que generó constantes

abusos e injusticias, así como una dificultad para frenar estas prácticas casi generalizadas de los patrones.

En ese orden de ideas, el Constituyente Permanente aprobó una reforma a la fracción ya mencionada publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962, en la cual se adicionó un párrafo a ésta fracción en la que queda prohibido expresamente la negativa de someterse al arbitraje de las Juntas así como a acatar el laudo pronunciado por las mismas.

Sin embargo paradójicamente, dicha reforma también introdujo otro párrafo a la fracción XXII del artículo y apartado en cita en el que se dispuso que “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”, los cuales se establecen en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Con ello se suprimió de la norma constitucional el principio de estabilidad en el empleo con carácter absoluto, al eximir a los patrones de la obligación de reinstalar pagando una indemnización, relativizando y restringiendo un principio fundamental del Derecho del Trabajo: la estabilidad en el empleo.

Por ello, dado que las reformas Constitucionales de 1962 arriba comentadas no suprimieron la insumisión al arbitraje sino que sólo se prohibió en los casos de despido injustificado en la práctica procesal, se ha continuado aplicando injustamente esta situación, aún en los casos de conflictos derivados de un despido injustificado, debido entre otros factores a la falta de una adecuada comprensión de las modalidades que integran la figura de insumisión al arbitraje y sus modalidades, lo que genera una incorrecta aplicación de las normas relativas a las mismas por parte de las Juntas de Conciliación y arbitraje, de igual manera existe una inadecuada interpretación del texto Constitucional en esta materia por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo e incluso por la propia Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es por esto, que el presente trabajo de tesis tiene por objeto analizar la problemática descrita, examinando la evolución del marco normativo,

así como la interpretación jurisprudencial en relación a la insumisión al arbitraje, además de sus repercusiones en el principio de estabilidad en el trabajo.

Pero también se formula una propuesta de reforma a la fracción XXI del apartado A del artículo 123 que tiene como propósito suprimir la expresión: “si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta”. También se propone un replanteamiento de la fracción XXII del mismo ordenamiento. Las razones de esta propuesta se exponen en el capítulo respectivo, pero esencialmente se basan en que resulta inadmisibles que en la actualidad todavía una norma Constitucional faculte a los patrones e incluso a los trabajadores a negarse al acatamiento de las resoluciones de las Juntas lo que no se repite en ninguna otra rama del derecho en su parte procesal, pues en ninguna otra materia llámese civil, penal, etcétera, permite que las partes no se sometan a la jurisdicción y a no acatar sus resoluciones, de tal suerte que la existencia de la figura de la insumisión al arbitraje resulta anacrónico, tan es así que por ejemplo en el apartado B del artículo 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal del trabajo Burocrático ya no la contemplan.

Así mismo, la propuesta de redacción de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional tiene por objeto definir con mayor claridad el derecho a la estabilidad en el trabajo prohibiendo expresamente el despido sin causa, además de incluir el derecho de los trabajadores que acrediten que fueron despedidos injustificadamente al pago de sus salarios vencidos.

Atendiendo a que, el propósito de las normas del trabajo es buscar un equilibrio en las relaciones laborales, la insumisión al arbitraje en su modalidad tercera siendo esta la sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, la misma se propone que quede integra por tratarse de circunstancias excepcionales en las que es imposible continuar con la relación de trabajo, lo anterior entendiéndose que en estricto sentido vuelve relativo el principio de estabilidad en el empleo, por lo cual también esta fracción

forma parte del replanteamiento integral que se hace en nuestra propuesta de reforma.

En el Capítulo Primero se definen los conceptos básicos del Derecho de Trabajo que de manera recurrente referimos en el presente estudio. En el Capítulo Segundo se examinan los antecedentes históricos en el País del Derecho Laboral. En el Capítulo Tercero se aborda en marco jurídico vigente de la insumisión al arbitraje y la estabilidad en el empleo. Finalmente, en el Capítulo Cuarto se plantea la necesidad de reformar la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como un replanteamiento de la fracción XXII y el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Por último se exponen las conclusiones de la presente investigación.

CAPÍTULO PRIMERO

I.- CONCEPTOS BÁSICOS

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA JURÍDICA

En virtud de la fuerza expansiva de esta disciplina, históricamente se ha discutido el problema de su denominación, buscando encontrar la expresión más adecuada para designarla. Así tenemos que, con el paso del tiempo se le ha denominado legislación industrial, derecho obrero, Derecho Social. Sin embargo la de Derecho del Trabajo nos parece la más adecuada para la disciplina, ya que su amplitud comprende todo el fenómeno del trabajo. En efecto, en esta denominación pueden incluirse todas las relaciones laborales. También válidamente, se utiliza como sinónimo la de “derecho laboral” ya que ambos conllevan el mismo significado.

Sin embargo y no obstante que esta expresión es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas en la materia, la misma no ha estado exenta de críticas, precisamente por la amplitud de la denominación en virtud de que no todo trabajo se encuentra bajo el ámbito de esta disciplina.

Destaca entre estas críticas la formulada por el tratadista Néstor De Buen Lozano, quien sostiene que:

“En rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a

todas las actitudes en que puede manifestarse el trabajo”...¹

De la cita anteriormente transcrita se advierte que si bien es cierto hay una aceptación del concepto de Derecho del Trabajo, también es cierto que actualmente el citado concepto no ha cubierto de forma absoluta todas las expresiones de trabajo en el país.

Sin embargo, atendiendo a la tendencia histórica de la materia en estudio en nuestro país, que denota su carácter expansivo, lo que significa que esta materia se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando más y más su objeto de estudio, tendiendo a regular toda prestación de servicios que aparecen derivado de la producción, distribución de bienes o servicios, las nuevas necesidades que surgen a partir de los cambios y evoluciones en la sociedades modernas y las nuevas formas de relaciones laborales, ya sea en el ramo de la iniciativa privada como también en el ramo de los trabajadores al servicio de las instituciones que llevan a cabo las funciones del Poder Público Estatal.

ACEPCIONES DEL TÉRMINO DERECHO DEL TRABAJO

El vocablo Derecho del Trabajo, se emplean en la doctrina jurídica en tres acepciones distintas: 1) Para designar una rama del derecho, como conjunto de normas laborales, es decir cuando es utilizada esta expresión en su significado de rama del derecho, también cuando se habla del Derecho del Trabajo vigente en México, 2) En su sentido de capítulo de la ciencia jurídica, cuyo objeto de estudio son las normas laborales, se ocupa única y exclusivamente de como son y como funcionan, 3.- En su significado de capítulo de la política jurídica, analiza cual debe de ser en determinadas circunstancias y desde el punto

¹ De Buen Lozano NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Sexta Edición, México, Editorial Porrúa, 1980, P-204.

de vista de ciertas pautas axiológicas (de cierto tipo de valores) el contenido de aquellas disposiciones.²

Como se advierte se utiliza la misma denominación para referirse al Derecho del Trabajo como conjunto de normas jurídicas laborales, así como para dirigirse al conjunto de conocimientos relativos a dicho conjunto de normas de trabajo, es decir, a la doctrina..

Ahora se abordará el concepto de Derecho del Trabajo en su significado de rama del Derecho, es decir, en su sentido de conjunto de normas jurídicas laborales las cuales se detendrá para estudiar con detenimiento en virtud de su importancia para el desarrollo del presente trabajo.

El autor argentino Guillermo Cabanellas afirma que para fijar una definición del Derecho del Trabajo deben tomarse en cuenta los fines, su naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto.

Si bien es cierto que la doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del Derecho del Trabajo son importantes para los efectos del presente estudio la clasificación formulada por el autor Guillermo Cabanellas arriba mencionado, quien los engloba en tres grupos principales:

- a) Definiciones de carácter político
- b) Definiciones de carácter económico
- c) Definiciones de carácter jurídico

Es de considerar que esta clasificación sintetiza las diversas definiciones de Derecho del Trabajo, la primera se refiere a los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, esto es capital y trabajo y al equilibrio en

² Muñoz Ramón, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, México, Editorial Porrúa, 1976, P.P. 3 a la 5.

dicha relación, la segunda se refiere al carácter económico del trabajo productivo, y por último la tercera clasificación se refiere al objeto del Derecho del Trabajo las normas jurídicas relativas al trabajo subordinado.

Cabe agregar que esta clasificación constituye un esfuerzo amplio por sistematizar y sintetizar de acuerdo a sus aspectos más amplios a todas las definiciones del derecho Laboral, lo que en alguna medida coadyuva a facilitar su comprensión, su estudio, pero esta situaciones exclusivamente didáctica.

En ese mismo orden de ideas, hay otros autores que toman otros criterios de clasificación de las definiciones y las establecen en atención a otros aspectos, verbigracia el tratadista Laboral Néstor de Buen Lozano realiza una conjunción de diversos criterios y considera que se deben clasificar de la manera siguiente: ³

- I.- Definiciones que atienden a los fines del Derecho Laboral
- II.- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación
laboral
- III.- Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral
- IV.- Definiciones que atienden a la relación laboral en si
misma
- V.- Definiciones complejas
- VI.- Definiciones dobles

Las anteriores clasificaciones, nos permiten comprender y encuadrar las diversas definiciones de Derecho del Trabajo y profundizar en el estudio de los conceptos básicos del mismo, pues dilucidan de mejor manera los mismos, partiendo de un criterio claro, para ayudar a poco a poco a enmarcar el presente trabajo de investigación.

³ Citado por José Dávalos Morales. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición, México, Editorial Porrúa, 1988, P.40.

De acuerdo a los anteriores criterios de clasificación de las definiciones del Derecho del Trabajo, formulada por el maestro Néstor de Buen Lozano, a continuación se citan las siguientes definiciones de los autores más conocidos, agrupándolas en cada una de las clasificaciones propuestas por el autor Néstor de Buen Lozano y que son los siguientes:

DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El tratadista Alberto Trueba Urbina concibe al Derecho del Trabajo como:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁴

En esta definición se puede apreciar que se omite a los patrones como sujetos de la relación de trabajo, y se atiende básicamente a los fines del Derecho del Trabajo.

En ese tenor, el insigne maestro Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como:

⁴ Trueba Urbina, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. México, Editorial Porrúa, 1981, P. 132

“El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.⁵

Se puede observar que la anterior definición aunque completa, omite relaciones laborales que no son entre capital y trabajo, como las relativas al servicio doméstico, al de los trabajadores de las Universidades Públicas, como parte de los que en general prestan sus servicios a organismos descentralizados tampoco incluidos; lo anterior se señala en virtud de poder arribar a una definición que al final permita sustentar la propuesta vertida en el presente trabajo, ya que la misma busca respetar y reivindicar la esencia y los principios históricos de la materia del Derecho de Trabajo.

Otras definiciones complejas que atienden a los fines, al objeto, a la relación laboral en si misma y en esta se inscribe la del autor Néstor de Buen Lozano:

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁶

El reconocido maestro José Dávalos Morales, por su parte considera que:

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el

⁵ De la Cueva , MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1980, PP. 44.

⁶ De Buen Lozano, NESTOR. Op. Cit. P. 131

equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁷

Estas dos últimas definiciones, son adecuadas porque incluyen las notas que caracterizan el Derecho del Trabajo y excluyen aquellos elementos que no son esenciales para la definición y porque es correcto que hagan énfasis en la finalidad esencial de las normas de trabajo que no es más que la justicia social.

EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

De acuerdo a la legislación laboral mexicana vigente, así como la doctrina nacional y extranjera, el objeto de estudio del Derecho del Trabajo lo constituye un solo aspecto:

El trabajo subordinado.

En la actualidad exclusivamente se contemplan el trabajo subordinado que además debe ser personal; así se advierte del contenido del artículo 8, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo que dispone que:

“Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado...”

Por otra parte, además de estos dos elementos, el autor multicitado Néstor de Buen Lozano agrega a la anterior definición de trabajador un elemento más, el salario, argumentando que ante la ausencia del mismo no habrá relación regida por el Derecho del Trabajo.⁸

⁷ Davalos Morales, JOSE. Op. Cit. P. 44

⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. P. 16

Por lo anterior se puede establecer que el Derecho del Trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado que se presta por el trabajador a cambio de un salario.

1.2 DERECHO PROCESAL Y SU NATURALEZA JURIDICA

La expresión derecho procesal se utiliza con un doble significado:

En primer lugar como ciencia o disciplina jurídica procesal, y en segundo como derecho procesal objetivo o conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso jurisdiccional. Las dos anteriores expresiones se pueden entender como complementarias una de la otra, en virtud de que las normas jurídicas adjetivas son el objeto de estudio de la ciencia o disciplina llamada derecho procesal.

En su primer significado, es decir, en sentido doctrinal de estudio, se cita la definición del procesalista argentino Eduardo B. Carlos quien expresa una concepción unitaria del derecho procesal.

“Es la ciencia que estudia el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso por cuyo medio el estado ejercitando la función jurisdiccional asegura, declara y realiza el derecho”⁹

Esta definición general es válida para todas las ramas del proceso.

⁹ Citado por JOSE Ovalle Favela. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición, México, Editorial Harla, 1992, P.7

En su segundo significado, es decir, en sentido objetivo se cita la definición del procesalista mexicano José Ovalle Favela, para quien la expresión derecho procesal es:

“El conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del estado que intervienen en el mismo”¹⁰

Asimismo, las normas procesales de acuerdo con el objeto directo de su regulación suelen clasificarse en procesales en sentido estricto que son aquellas que determinan las condiciones para la constitución, el desarrollo y la terminación del proceso y las orgánicas que son las que establecen la integración y competencia de los órganos del estado que intervienen en el proceso jurisdiccional.¹¹

Por último y respecto a la naturaleza jurídica del proceso procesalista José Ovalle Favela, sostiene su carácter público, puesto que regula la actuación del titular del ejercicio de la función jurisdiccional, como una de las funciones del Poder Público, además por que no atiende algún ámbito de aplicación en específico, como si sucede en el derecho sustantivo, pero para mayor entendimiento, a continuación se cita la definición de dicho autor.

“El derecho procesal con independencia de la naturaleza pública, social o privada del derecho sustantivo que aplique, pertenece al derecho público en cuanto regula el ejercicio de una función del estado, como es la jurisdiccional a través del proceso”.¹²

¹⁰ Ovalle Favela JOSE. Teoría General del Proceso. México, Editorial Harla, 1991, p- 40.

¹¹ *Ibidem*, P. 41

¹² *Ibidem*

Es de suma importancia para efectos del presente trabajo entender y aclarar con precisión la naturaleza pública del Derecho Procesal, pues el ejercicio de la función Jurisdiccional en el ámbito del Derecho Del Trabajo reviste también una naturaleza jurídica pública.

1.2.1 DERECHO SUSTANTIVO, DERECHO INSTRUMENTAL Y PROCEDIMIENTO

Atendiendo al contenido de la presente investigación, es importante establecer la distinción entre las normas de carácter sustantivo y las de carácter procesal, con la finalidad de determinar cuando se está en presencia de un derecho o una facultad procesal.

Todo ordenamiento jurídico así también la Ley Federal del Trabajo, contiene por un lado normas jurídicas que se suelen denominar de derecho sustantivo o material y por la otra parte las normas de carácter instrumental, formal o adjetivo.

Las primeras, las normas de derecho sustantivas establecen los derechos y obligaciones, facultades y deberes para las personas, y prevén, normalmente las sanciones que deben aplicarse aquellas cuando incurran en incumplimiento.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico sería insuficiente e ineficaz si se limitara a establecer normas de carácter sustantivo dejando sujeta su aplicación a la espontánea voluntad de las partes, por esta razón el ordenamiento

contiene normas de carácter adjetivo que son aquellas que disponen las condiciones y los procedimientos para la creación y aplicación de las primeras, así como la integración y competencia de los Órganos del Estado que deben intervenir en dichos procedimientos.¹³

También, debe tenerse presente el concepto de Derecho Instrumental, en el que quedan incluidas tanto las normas que regulan el proceso jurisdiccional como las relativas a los procedimientos administrativos y legislativos.

Para el procesalista italiano Piero Carlamandrei el concepto de procedimiento, es más amplio que el del proceso y escribe: “el proceso es un concepto propio de la función jurisdiccional”.¹⁴

En efecto, el proceso es un instrumento estatal para solucionar conflictos y todo proceso se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, espacial y temporal que constituyen el procedimiento. Así en materia procesal del trabajo tenemos el procedimiento ordinario y el especial

En virtud de las definiciones anteriormente vertidas sobre derecho procesal, es de afirmarse que el derecho procesal se ubica dentro del derecho instrumental, toda vez que el derecho procesal es el medio para la aplicación del derecho sustantivo.

1.2.2. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL.

Es importante distinguir entre las diversas ramas del derecho procesal y los principios que lo rigen con el propósito de encuadrar el Derecho del Trabajo en el que se ubica el tema de estudio.

¹³ Ibidem p. 37.

¹⁴ Citado por JOSE Ovalle Favela. Ibidem, p. 38

La unidad esencial del derecho procesal no debe confundirse con su identidad total, ya que dado el carácter instrumental del derecho procesal, respecto a las normas sustantivas y la diversidad de los procesos, así como a la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los mismos; impone a estos, determinadas características y principios específicos.

Así, de acuerdo a los principios que lo rigen, se distinguen los siguientes tipos de procesos o ramas autónomas, las cuales se ven influidas por la aplicación de las respectivas normas sustantivas.¹⁵

Dichos principios son los siguientes:

El principio Dispositivo o de Autonomía de la Voluntad, rige en los procesos Civil y Mercantil.

El principio de Justicia Social o de igualdad por compensación, rige en los procesos laboral, Agrario y de la Seguridad Social.

El principio Publicístico conforme al cual corresponde al Juez y no a las partes la afirmación de los hechos trascendentes, así como la obtención de las pruebas en el juicio, rige en los procesos Penal, Administrativo, Constitucional Y Familiar.

Para el sustento de este trabajo de investigación es de interés entrar en lo particular al estudio del principio de Justicia Social, y en general al Derecho Procesal social del trabajo, lo que se procede a continuación.

Previo a abordar el concepto de derecho procesal social, a continuación se transcribe la definición de Derecho Social del diccionario jurídico

¹⁵ Ibid.

del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual es la siguiente:

“Es el conjunto de normas jurídicas que establecen diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos, y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”.¹⁶

Tradicionalmente las normas del orden jurídico se clasificaban en normas de derecho público y normas de derecho privado, con el surgimiento del Derecho del Trabajo y su posterior autonomía respecto del derecho civil, quebró la división bipartita, para dar surgimiento a una nueva rama del derecho, esto es la social, integrada por el esta nueva rama del Derecho además del agrario, el económico, de seguridad social, de asistencia social y el cultural.

Una de las características fundamentales del Derecho Social, es su carácter marcadamente protector a los sectores económicamente débiles, por lo tanto se inspira, no en el principio de igualdad de las personas, sino en el de la nivelación de desigualdad que entre ellas existen, entendiendo el principio aristotélico de que no se puede tratar igual a los desiguales.

1.2.3 DERECHO PROCESAL SOCIAL

Es la disciplina, parte de la ciencia del Derecho Procesal o teoría general del proceso, que estudia el conjunto de normas que regulan los procesos a través del cual se solucionan los litigios que versan sobre la interpretación o aplicación de las normas sustantivas de trabajo, agrarias o de la seguridad social. Estos son los procesos de interés social, en los cuales rige el

¹⁶ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Voz Derecho Social, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Editorial Porrúa, 1988. P. 85

principio de igualdad por compensación con iniciativa de parte pero con indisponibilidad del objeto del proceso.

El autor alemán Gustavo Radbruch, destaca las características esenciales del Derecho Social cuyos principios tutelares y niveladores, influyen en los procesos a través de los cuales se aplica el derecho sustantivo de las ramas de este derecho, afirmando que:

“La idea central en que se inspira el Derecho Social, no es la idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.”¹⁷

Las normas procesales orientadas a la aplicación del Derecho Social, para poder ser eficaces, deben estar inspiradas en el mismo principio de igualdad por compensación, también llamado principio de justicia social, deben tener como punto de partida las desigualdades reales de las partes, para tratar de otorgarles una verdadera igualdad de oportunidades en el proceso, atribuyendo la carga de la prueba de los hechos discutidos a la parte que esté en mejores condiciones reales de aportar los medios de prueba e incrementando las facultades de dirección del juzgador, asimismo deben procurar la mayor rapidez y sencillez en los procedimientos, puesto que sus dilaciones y complicaciones normalmente son en perjuicio de los trabajadores o campesinos. De lo contrario los derechos reconocidos por las normas sustantivas se harían nugatorias cuando son reclamados ante los tribunales a causa de normas procesales que en lugar de establecer un medio adecuado para la aplicación del Derecho Social serían un obstáculo para dicha aplicación.

¹⁷ RADBRUCH, Gustav. INTRODUCCION A LA FILOSOFIA DEL DERECHO. México. Editorial Fondo de Cultura Económica. 1965. P.P. 158-159

1.2.4 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es una de las ramas del Derecho Procesal Social. Es una disciplina que estudia las normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de las relaciones de trabajo.

Para el tratadista Néstor de Buen Lozano el Derecho Procesal del Trabajo se define como “el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”¹⁸

El principio procesal fundamental que rige esta rama del derecho procesal social es el que el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture denominó con acierto, de igualdad por compensación y expone magistralmente el significado del surgimiento del derecho procesal del trabajo con las siguientes palabras:

“Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia de contrato, y lo que se sirven de él para satisfacción de sus intereses”.¹⁹

El Derecho Procesal Civil de tipo individualista es insuficiente e injusto para resolver los conflictos de trabajo, por ello en nuestro país el Derecho del Trabajo surgió con la Constitución de 1917, sin embargo no fue sino hasta la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 en la que se

¹⁸ De buen Lozano , NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Primera Edición. México, Editorial Porrúa, 2002, P.38

¹⁹ COUTURE, Eduardo J., NOCIONES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Estudios de derecho procesal civil. Tercera Edición. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 2003. P. 202

incluyeron algunas normas procesales que con la reforma procesal de 1980 a dicho ordenamiento se perfeccionaron.

Se considera que el surgimiento del derecho procesal del trabajo significó la superación del principio liberal individualista que prevalece en el Derecho Procesal privado y que postula la igualdad teórica de las partes en el proceso.

La definición del tratadista mexicano Alberto Trueba Urbina incorpora en su definición de derecho procesal del trabajo el aspecto relativo a su finalidad:

“Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en relaciones obrero-patronales, interobreras e interpersonales”.

Para dicho autor el mantenimiento del orden económico implica acabar con el desorden que constituye la inequitativa distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de producción en unas cuantas personas.

La definición anterior del maestro Trueba Urbina de Derecho Procesal de Trabajo, en sentido objetivo designa tanto al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan al proceso jurisdiccional como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

Atendiendo a lo anterior, es posible clasificar las normas procesales de trabajo de acuerdo a su objeto directo de regulación en dos especies:

1) Las normas procesales en sentido estricto que con aquellas que regulan las condiciones para la construcción, el desarrollo y tramitación del proceso laboral y;

2) Las normas orgánicas que establecen la integración y competencia de los órganos del Estado que interviene en el proceso jurisdiccional, esto es, los Tribunales de Trabajo.

1.3 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho Mexicano del Trabajo se sustenta en ideas filosóficas, reglas éticas y jurídicas, que guían o rigen todas sus instituciones, estos principios deben orientar la solución de los conflictos de trabajo, que se dan entre trabajadores y patrones, así como a la jurisprudencia que se establezca en la interpretación de las normas de trabajo.

El autor Roberto Muñoz Ramón define los principios rectores del Derecho del Trabajo de la siguiente forma:

“Son aquellos principio de la política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en las normas laborales”²⁰

Estos principios fundamentales son los siguientes:

A) LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL

²⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto., Derecho del Trabajo. Tomo I, México, Porrúa, 1976 P.113

Este principio esta reconocido en el texto del artículo 123 Constitucional mismo que fue incorporado mediante la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de Diciembre de 1978, adicionándose al proemio del artículo 123 lo siguiente:

“... Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”²¹

Asimismo el Derecho del Trabajo, ya se contemplaba en el artículo 3º. de la Ley Laboral de 1970, actualmente en vigor que establece:

“artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber social...”²²

Esta no fue una innovación del orden jurídico positivo, ya que con anterioridad la carta de la organización de los Estados Americanos en el capítulo de normas sociales se encuentra reconocido este derecho. De igual forma en la declaración universal de derechos humanos, aprobada por la ONU en 1948.

Los anteriores conceptos ya vistos, indican que la inclusión por la legislación laboral del derecho al trabajo implica un cambio radical en la concepción moderna de la sociedad y del derecho que sitúa al hombre en la sociedad, este fenómeno es explicado por el maestro Mario de la Cueva en su obra de Derecho de Trabajo:

“... El Derecho del Hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo; en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la

²¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 133ª. Edición. México, Porrúa, 2000 P. 130

²² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. P. 26.

sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.”²³

Sin embargo, para que estas disposiciones no sean letra muerta se requiere que el Estado desarrolle una legislación social, a fin de asegurar a los hombres empleo y un nivel decoroso de vida en el presente y en el futuro. Así lo expresan reconocido tratadista brasileño Víctor Russomano en la obra la estabilidad del trabajo en la empresa:

“...En verdad, todos los trabajadores son seres humanos en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el Derecho del Trabajo, por si mismo nivelador, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador...”²⁴

Se puede mencionar en esta oportunidad que el principio relativo al trabajo como un derecho y un deber social consagrado constitucionalmente, es un derecho ineficaz puesto que no se cumple, en virtud de que no existen en el derecho mexicano mecanismos de exigibilidad. Lo anterior se aprecia en las altas tasas de desempleo que prevalecen en nuestro país en los últimos años y con una tendencia a la alza al paso de los mismos.

B) LA LIBERTAD DEL TRABAJO

Los derechos humanos, en sus dos aspectos derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar la libertad para el trabajo. Los primeros son un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación del trabajo. A

²³ Citado por DE LA CUEVA, Mario, Op Cit P.106

²⁴ ROSSOMANO MOZART, Victor, La Estabilidad del Trabajador en la empresa, Segunda Edición, México, UNAM 1981 P.9

partir de la Constitución Francesa de 1793 la libertad de trabajo, fue conocida como uno de los derechos del hombre y poco más tarde en México, en la Constituciones de 1857 y 1917. Esta última Constitución hoy vigente lo consagra en el artículo 5º. de la siguiente manera:

“Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...”²⁵

De igual forma el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el texto Constitucional arriba transcrito asegura también está libertad:

“Artículo 4.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de tercero o se ofenda los de la sociedad...”²⁶

C) LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Existe un vínculo estrecho entre este principio y el principio de libertad en el trabajo, anteriormente analizada, en cuanto que ambos tienen como finalidad dar un tratamiento igualitario a todos los hombres en el mundo del trabajo, lo cual el Maestro Mario de la Cueva lo resume así:

“ ... Estas dos ideas de la libertad marchan por los caminos del Derecho del Trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella...”²⁷

²⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op Cit. P. 25

²⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada. Op. Cit. P. 50

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op Cit. P. 109

La igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo constituye una aspiración de los trabajadores mexicanos. Se comenta lo anterior en virtud de que como antecedente histórico aparece indudablemente la huelga que estallaron los heroicos mineros de Cananea, Estado de Sonora, en el año de 1906, tenía como reivindicación fundamental la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto de los extranjeros lo cual constituye un antecedente de dicho principio en comento.

Este principio se encuentra consagrado en la fracción VII del apartado A del artículo 123 de la Constitución General Vigente, el cual dispone que:

“Artículo 123.- I..., II..., III..., IV..., V..., VI...,
...VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”²⁸

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo recoge también este principio al establecer que:

“Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también igual debe corresponder salario igual”²⁹

El principio de igualdad se manifiesta también en lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 3º del mismo ordenamiento laboral el cual dispone que:

²⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit. P. 58

²⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada, Op. Cit. P. 55

“Artículo 3.-...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social...”³⁰

En congruencia con lo anterior el artículo 133 de la misma Ley Laboral prohíbe a los patrones cualquier práctica discriminatoria y que se traduzca en una negativa a aceptar trabajadores por razón de edad, de su estado de salud, por sus discapacidades, por encontrarse en estado de embarazo o de su sexo.

La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, inexplicablemente suele referirse solo al problema del salario. Incluso se le ha considerado piedra angular de la democracia del trabajo, por ello el procesalista brasileño Mozart Victor Russomano, en la obra la estabilidad del trabajador en la empresa señala con acierto que:

“...El principio fundamental en la legislación y en la doctrina es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Esa medida es la piedra angular de lo que se pueda considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos a los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”³¹

Como se ve la igualdad en el empleo implica la no discriminación al trabajador por el oficio o funciones desempeñadas, por sus limitaciones físicas, sexo, así mismo representa la posibilidad de que el desempeño del trabajo se haga en un ambiente democrático, lo que es deseable y benéfico para las sociedades, por que implica que la democracia impere no solo en las instituciones electorales, sino en la vida cotidiana de todos los gobernados y que mejor que en el trabajo que es el motor que genera la riqueza y proporciona bienes y servicios en la sociedad, por eso es necesario que los tribunales de

³⁰ Ibidem P.25

³¹ Citado por Jose Davalos Morales, Op. Cit. P. 23

trabajo cuenten con todo el imperio que le exige el desempeño de sus funciones para hacer realidad los postulados del Derecho del Trabajo.

1.4 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SU CLASIFICACION

Este principio se encuentra íntimamente vinculado con el tema de tesis que se desarrolla, toda vez que el ejercicio por parte del patrón de alguna de las facultades que le confieren las fracciones XXI y XXII del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política, de ser procedente traería como consecuencia la terminación de la relación individual del trabajo, vulnerándose con ello la estabilidad en el trabajo, al quedar relevado el patrón de la obligación de reinstalar a que fue condenado en el laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, lo anterior a pesar de que el trabajador-actor, acreditara en el procedimiento laboral que fue objeto de un despido injustificado por parte del patrón.

El principio de estabilidad es uno de los rectores del Derecho Mexicano del Trabajo, que otorga carácter permanente a la relación laboral y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su cumplimiento.

Para el ilustre maestro Mario de la Cueva la idea de la estabilidad en el trabajo es:

“Una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro sin que pueda decirse quien fue

su actor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera³²...”

Se considera que el principio de estabilidad en el empleo, no se encuentra expresamente establecido en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, toda vez que sólo se infiere de la fracción XXII del mismo ordenamiento al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo ante los supuestos de despido sin justificación.

Por otra parte, a manera de comentario pues tendría que ser materia de otro estudio específico, es necesario que el principio de estabilidad en el empleo se incorpore en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indefinido “, con la salvedad que en el párrafo final de dicho numeral establece que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado, a continuación se transcribe el artículo en comento:

“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.”

Si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto, debe entenderse, sin embargo como el derecho del trabajador a la permanencia en el empleo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación.

SU CLASIFICACIÓN DOCTRINAL: ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA

³² De la Cueva, Mario. Op Cit. PP. 219 y 220.

Para el Maestro José Dávalos Morales, en su obra Derecho del Trabajo I, la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación³³.

De esta manera se considera que existe estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de forma 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 como es el caso del derecho mexicano que prevé en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, misma que deberá probar el patrón ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el trabajador reclame su reinstalación por despido injustificado.

En cambio existe estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización³⁴.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establece la estabilidad relativa, toda vez que la estabilidad en el empleo no es absoluta, dado que admite diversas excepciones entre otros los supuestos previstos en el artículo 49 de la Ley Laboral vigente, que relevan al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, estas disposiciones del artículo 49 de la Ley Laboral que derivan de lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que dispone:

“XXII... La ley determinará los casos en el que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización...”

³³ Dávalos, José. Op Cit. P. 139

³⁴ De la Cueva, Mario. Op Cit. P. 221

Para el tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano,

“...En rigor, no se cree que un sistema de derecho positivo que sanciona el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización, consagre el principio de estabilidad.

La estabilidad, pues, es la negación no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, o es absoluta o no es estabilidad”³⁵.

Atendiendo a la opinión doctrinal del tratadista uruguayo Víctor Russomano plasmada en la obra “la estabilidad del trabajador en la empresa” ya citada, en el sentido de que el propósito de las normas relativas a la estabilidad en el trabajo son las de frenar o limitar la extinción de la relación de trabajo, luego entonces la disposición contenida en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional que autoriza a los patrones a negarse a someter sus diferencias al arbitraje y a negarse a acatar el laudo dictado por la Junta, y la fracción XXII del apartado “A” del mismo ordenamiento que autoriza a las Juntas a relevar a los patrones de la obligación de reinstalar en caso de excepción, vulnera el principio de estabilidad al permitir que el patrón pueda negarse a reinstalar aun en el caso de que haya despedido a un trabajador sin causa justificada.

Si el trabajador en un juicio laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje demuestra que fue objeto de un despido injustificado por el patrón y la Junta condena a este a reinstalarlo, este último debe cumplir con lo ordenado el laudo, por lo que resulta injusto que la Constitución autorice al patrón a negarse a acatar el laudo o a solicitar se sustituya la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización.

³⁵ Russomano, Mozart Víctor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. Segunda Edición. México. Editorial UNAM. 1981. P13.

Se manifiesta por el sustentante de manera contundente, la disposición contenida a la fracción XXI y XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional restringe el derecho a la estabilidad en el trabajo de los asalariados mexicanos.

1.5 LAS ACCIONES DE REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN Y SU NATURALEZA JURÍDICA

El autor José Ovalle Favela, define a la acción como:

“El derecho subjetivo procesal que confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de este sobre una pretensión litigiosa y, lograr en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución”.³⁶

Desde este punto de vista. La acción es un derecho subjetivo procesal autónomo respecto del derecho subjetivo material o pretensión que se reclama en el juicio.

Sin embargo la doctrina procesal laboral incorrectamente identifica o utiliza como sinónimo la acción con el derecho subjetivo material que trata de hacer valer en juicio. En este sentido es común que la parte demandada afirme, al contestar la demanda, que la parte actora “carece de acción”, es decir, que no tiene el derecho subjetivo material que reclama en el juicio. También por regla general las Juntas suelen expresar en los puntos resolutive de los laudos que el actor no probó su acción o lo acreditó parcialmente, formula tradicional con la que indican que dicha parte no demostró tener el derecho subjetivo material que reclamó en el juicio.

³⁶ OVALLE FAVELA, José . TEORIA GENERAL DEL PROCESO. Opc. Cit. P. 158

Por otra parte el procesalista mexicano José Ovalle Favela, define a la pretensión de la manera siguiente:

“Para nosotros la pretensión es la petición (petitum) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador contra la parte demandada o acusada en relación con un bien jurídico”.³⁷

De esta manera la pretensión es el contenido de la acción procesal, no podría haber acción válidamente ejercitada si con ese ejercicio no se hace valer una pretensión jurídica.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación y atendiendo a la evolución doctrinal del concepto de acción se hace referencia a esta última en su significado más reciente, entendiéndola como derecho abstracto de obrar, como derecho a la jurisdicción que corresponde no sólo a quien efectivamente tiene un derecho subjetivo material, es decir, a quien tiene la razón, sino cualquiera que se dirija al Juez para obtener una sentencia sobre su pretensión sea esta fundada o infundada.

A la luz de la moderna teoría de la acción, como derechos abstractos de obrar, resulta inapropiado procesalmente que artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, establezca que:

“Las acciones de trabajo prescriben en un año”....

En este orden de ideas, se considera también, que es incorrecto clasificar las acciones por el derecho subjetivo material que se pretende hacer valer cuando se habla de acciones civiles, mercantiles, Laborales y Penales

³⁷ OVALLE FAVELA, José, *Ibidem*. P. 158

de Amparo etcétera, en realidad esta no es una clasificación procesal sino sustantiva de las acciones.

Por estas razones es de considerar que las acciones no son susceptibles de clasificación, por eso desde un punto de vista procesal se debe hablar del derecho subjetivo material que se pretende hacer valer, es decir de las pretensiones como en la materia que nos ocupa son las de cumplimiento de contrato o de reinstalación y de indemnización constitucional.

Lo cierto es que en sentido estricto debe hablarse de dos acciones principales; la de cumplimiento de contrato (reinstalación) en sentido técnico, y la de indemnización.

Ambas acciones están programadas jurídicamente en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y pueden ser ejercitadas alternativamente a elección del trabajador.

En efecto tal criterio jurídico ha sido sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis de jurisprudencia:

“No. Registro: 181,975

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIX, Marzo de 2004

Tesis: 2a./J. 22/2004

Página: 322

DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EN EL ESCRITO DE DEMANDA EL TRABAJADOR RECLAMA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O SU REINSTALACIÓN, ASÍ COMO LOS SALARIOS CAÍDOS, NARRANDO ADEMÁS LOS HECHOS RELATIVOS, SU ACCIÓN ES PROCEDENTE AUNQUE NO SEÑALE EXPRESAMENTE QUE FUE DESPEDIDO.

Los artículos 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante la reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización; por consiguiente, cuando se ejercita alguna de estas acciones, y se reclama el pago de los salarios vencidos, es suficiente que el trabajador haga la narración de los acontecimientos que le impidieron continuar prestando servicios por causas que imputa a la parte patronal y precise lo que pretende, sin necesidad de que en el cuerpo de su libelo señale expresamente que fue despedido injustificadamente, pues al estar regido el procedimiento laboral por los principios de oralidad, sencillez, informalidad y de protección al trabajador, en las acciones jurisdiccionales deducidas por éste basta que en la demanda exponga los hechos que antecedieron y culminaron con el despido y lo que reclama, para que la autoridad laboral se encuentre en la ineludible

obligación de observar el principio de la apreciación de los hechos en conciencia, atendiendo a lo que en la demanda se pretende en su aspecto material y no formal, en relación con la obligación contenida en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, de resolver la controversia efectivamente planteada guardando el principio de congruencia.

Contradicción de tesis 145/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 22/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de febrero de dos mil cuatro”.

De la lectura de la tesis de jurisprudencia transcrita, se advierte que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación utiliza el significado del concepto de acción en su sentido tradicional, es decir, como sinónimo de pretensión, sin tomar en cuenta la evolución doctrinal del concepto. Por otra parte resulta acertado que la jurisprudencia exima de formulismos, o de rituales procesales al escrito de demanda en el que el trabajador reclama el pago de la indemnización constitucional o de reinstalación.

LA ACCION DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO (REINSTALACION)

El derecho al ejercicio de esta acción surge cuando un trabajador es despedido por un patrón sin causa justificada; es decir sin que el trabajador incurra en algunas de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo conforme al artículo 48 de dicho cuerpo normativo, el trabajador además de obtener la reinstalación en el puesto que desempeñaba tiene derecho también a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido. El trabajador cuenta con el término de dos meses o 60 días contados a partir del día siguiente de la fecha de despido para reclamar la indemnización o cumplimiento de su contrato.

LA ACCION DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL

Conforme al multicitado artículo 48 de la Ley Laboral el trabajador que sea despedido sin causa justificada puede ejercer la acción de indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salarios, lo que implica la terminación de la relación individual de trabajo que lo única con el patrón. Así mismo si el patrón no comprueba la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido. De igual forma esta acción debe ser ejercitada dentro de dos meses o 60 días siguientes contados a partir de la fecha del despido, y tanto la acción de reinstalación como la de indemnización son causa de un procedimiento ordinario.

Respecto a la acción de indemnización la Jurisprudencia ha establecido el siguiente criterio jurídico:

“No. Registro: 207,788

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

64, Abril de 1993

Tesis: 4a./J. 14/93

Página: 11

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 489, página 323.

“SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, CUANDO LA ACCION QUE SE EJERCITO FUE LA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

Esta Cuarta Sala reitera el criterio que ha sostenido en la jurisprudencia número 1724, publicada en la página 2773 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1988, acerca de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, éstos se cubrirán tomando en cuenta el aumento de salarios habidos durante el ejercicio; en cambio, si demanda la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse con base en el sueldo percibido en la fecha de la rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época. Esto se explica en razón de que ambas acciones son de naturaleza distinta, ya que en la primera el actor pretende que la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; y, en la segunda, da por concluido ese vínculo contractual y demanda el pago de la indemnización constitucional, de forma

que los salarios vencidos solicitados ya no tiene el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación de trabajo que continúa vigente, sino que adquieren el carácter de indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto aplicación el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.

Contradicción de tesis 7/92. Sustentadas por el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 1o. de marzo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Pablo Galván Velázquez.

Tesis de Jurisprudencia 14/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de marzo de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Ignacio Magaña Cárdenas por Comisión Oficial.”

Además del pago de tres meses de salario por concepto de indemnización, y los salarios vencidos que se generen, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días por año de antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Cuando el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador en los casos señalados por el artículo 49 de la Ley del Trabajo.

b) Cuando en términos del artículo 51 el trabajador rescinde la relación de trabajo, por causas imputables al patrón, de manera justificada ya que como es sabido tanto el patrón como el trabajador pueden en cualquier momento rescindir la relación de trabajo por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad.

c) En el sentido previsto en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador es reajustado con motivo de la implantación de maquinaria que traiga como consecuencia la reducción de personal. Además el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, a la prima de antigüedad o en su caso a la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, toda vez que las indemnizaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo son las mínimas.

En el caso del supuesto previsto en el inciso a) esta indemnización tiene íntima relación con el tema de tesis, consistente en el pago de 20 días por año de antigüedad de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la cual es procedente cuando el patrón es eximido de la obligación de reinstalar.

La extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el siguiente criterio jurisprudencial respecto a la naturaleza jurídica de esta clase de indemnizaciones:

No. Registro: 207,990

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989

Tesis: 4a./J. 15 XII/89

Página: 333

**“INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR
CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS,
PROCEDENCIA DE LA.**

En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad,

bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Varios 3/85. Contradicción de tesis: Entre los Tribunales Colegiados de los Circuitos: Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno, entonces únicos. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.”

En el supuesto b, cuando el trabajador rescinde por causa justificada la relación de trabajo (separación justificada), este solo dispone un mes o 30 días para ejercitar la acción correspondiente a partir del día siguiente de la separación, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a la prestación accesoria tanto a la acción de reinstalación como a la de cumplimiento de contrato (reinstalación), para el caso que sea considerado el despido como injustificado, esta será condenada a pagarse al patrón.

Cabe comentar que debido a que esta prestación, no esta prevista en el apartado A del artículo 123 constitucional, por lo que durante mucho tiempo fue puesta en duda su constitucionalidad, hasta que la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia declaro la constitucionalidad de dicha prestación a través de la siguiente tesis de jurisprudencia.

No. Registro: 171,296

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Septiembre de 2007

Tesis: 2a./J. 173/2007

Página: 554

“SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVÉ COMO OBLIGACIÓN DEL PATRÓN CUBRIRLOS EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La disposición legal mencionada, al establecer que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba 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 y hasta que se cumplimente el laudo, no viola el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues el pago de los salarios vencidos encuentra justificación en el hecho de que, por lo general, el trabajador está separado de su empleo sin percibir salario alguno, por causa no imputable a él, por

lo que el patrón incurre en una ineludible responsabilidad si se demuestra lo injustificado del despido. Además, el texto constitucional no prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en él, pues se trata de una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene las normas básicas en su aspecto mínimo indispensable, aunado a que el segundo párrafo del artículo 123 constitucional, facultó al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en él.

Amparo directo en revisión 99/2003. Operadora Potosina de A.R.T., S.A. de C.V. 21 de febrero de 2003. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo en revisión 301/2003. María Gabriela del Carmen Ugalde Zavala. 9 de mayo de 2003. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Amparo directo en revisión 129/2003. Marcelo Eduardo Flores Quijano. 16 de mayo de 2003. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo en revisión 1757/2004. Operadora de Hoteles Lindavista, S.A. de C.V. y otra. 21 de enero de 2005. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo en revisión 1063/2007. HSBC Afore, S.A. de C.V. 15 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 173/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de agosto de dos mil siete.”

1.6 CONCEPTO DE PATRON

Es uno de los sujetos de la relación de trabajo, es la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con otras denominaciones tales como las de empleador, patrono, dador de trabajo, empresario etc.. lo cual ocurre en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores vocablos se ha elegido los de patrón y empresario en la legislación laboral, dado que son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas. Sin embargo la Legislación Internacional expedida por la Organización Internacional del Trabajo utiliza el de empleador.

CONCEPTO LEGAL. El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo define dicho concepto en la forma siguiente:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

La definición vigente difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, toda vez que en ésta última se definía al patrón

en función de la previa existencia de un contrato de trabajo. Estableciéndose lo siguiente:

Patrón es la persona física o jurídica (este ultimo termino mas adecuado que el de persona moral contenido en la vigente definición al patrón) que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

El que se haya suprimido del concepto actual de patrón, la referencia a “ en virtud de un contrato de trabajo”, es un acierto del legislador toda vez que de acuerdo a los artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo, la ausencia de contrato en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral.

En todo caso, como lo afirma el tratadista José Dávalos el contrato de trabajo tan solo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral³⁸.

Se considera que a la definición vigente de patrón, es demasiado reducida, se aduce que en ella no se incluye los conceptos de subordinación y retribución. Ante esta crítica hay que señalar que el concepto de subordinación esta incluida en el concepto de trabajador, contenida en el artículo 8º. De la Ley Federal del Trabajo como elemento esencial de la relación de trabajo, razón por la cual no es necesaria incluirla en el concepto de patrón.

1.7 MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El procesalista español Niceto Alcalá Zamora y Castillo en su clásica obra Proceso Auto Composición y Auto Defensa proporciona un concepto

³⁸ DAVALOS, Morales José. OP. CIT. P.98

amplio de litigio, que puede aplicarse validamente a todo tipo de conflicto y que incluye una referencia a los conceptos de auto composición y autodefensa.

“El conflicto jurídicamente trascendente que constituya el punto de partida o causa determinante de un proceso de una auto composición o de una autodefensa”.³⁹

Los medios de solución de este conflicto de intereses jurídicamente trascendente, como se puede deducir del concepto de Alcalá Zamora, se clasifican en tres grandes grupos: a) la auto tutela, b) la auto composición y c) la hetero composición.

1.7.1 FORMAS HETEROCOMPOSITIVAS

Es una forma de solución de conflictos calificada de imparcial porque la solución no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, esto es por un Juez o Tribunal de carácter estatal, sin interés propio en la controversia.

Las formas disolución heterocompositivas son la: La mediación, la conciliación, el arbitraje y el proceso.

1.7.1.1. LA MEDIACION

Es una forma de solución de conflictos con la intervención de un tercero llamado mediador cuya función fundamental será la de establecer la comunicación y la negociación entre las partes para tratar de resolver el conflicto, a la función que desempeña este tercero se denomina mediación.

³⁹ Alcalá Zamora y Castillo, NICETO. Proceso, autocomposición y autodefensa, México, Editorial UNAM, 1991. p.18

1.7.1.2. LA CONCILIACION

En esta forma de solución de conflictos, a diferencia de la mediación, el tercero asume un papel más activo, consistente en proponer a las partes alternativas concretas de solución para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En este caso el tercero asume el papel de conciliador y a su función se le denomina conciliación. El conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que les debe sugerir formulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre ellas.

La conciliación reviste una gran importancia en el procedimiento laboral, por esta razón constituye una fase procesal de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. Sin embargo en la práctica resulta poco funcional debido a que si bien es cierto las juntas exhortan a las partes a llegar a un acuerdo, lo cierto también es que es mediante mecanismos muy limitados que no cumplen íntegramente con el concepto de conciliadores.

1.7.1.3 EL ARBITRAJE

Es una especie de heterocomposición, mediante la cual un tercero, al que se denomina arbitro no se limita a proponer una solución del conflicto a las partes, sino que va a disponer dicha solución a través de una resolución obligatoria para las partes, a la que se conoce como laudo.

El arbitraje en el Derecho Privado requiere que previamente las partes hayan aceptado de común acuerdo mediante la cláusula arbitral contenida en un contrato principal o a través de un compromiso arbitral, que es un convenio principal, someterse de común acuerdo a este medio de solución.

En ambos casos es la voluntad de las partes la que hace posible que la solución del litigio se sujete a la decisión del árbitro, pero una vez sometidas al arbitraje las partes, el acatamiento del laudo resulta obligatorio para las mismas, es decir, estará dotado de fuerza obligatoria.

En el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no obstante que su denominación alude al arbitraje en realidad no lo son. El procesalista José Ovalle Favela explica porque:

“ No ejerce, en realidad funciones arbitrales. En este caso se encuentran las Juntas (Federal y Locales) de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así como su equivalente en los estados; que son verdaderos tribunales de estado (en sentido amplio) que conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales, sus facultades para conocer de estos conflictos no derivan de un acuerdo previo de las partes, sino de la fuerza de la Ley y del imperio del estado.”⁴⁰

Para el sustento del presente trabajo es de señalarse que la crítica que antecede es correcta ya que además de lo anterior, las resoluciones de fondo que dictan sobre los litigios que conocen, aunque formalmente se les denomina laudos, materialmente constituyen verdaderas sentencias que no solo son obligatorias para las partes, sino que poseen fuerza ejecutiva por si mismas.

Estos órganos pueden ordenar su ejecución forzosa, puesto que como Órganos del Estado que son, están dotados de imperio para hacerlo por la fuerza por lo que en conclusión se trata de verdaderos órganos jurisdiccionales.

⁴⁰ Ovalle Favela, JOSE. Teoría General del Porceso. Op. Cit. P.25

Por las razones anteriormente expresadas, la Juntas de Conciliación y Arbitraje no obstante su incorrecta denominación, no son órganos arbitrales, son jurisdiccionales, no son en realidad Juntas porque en la práctica procesal pocas veces actúan como Órganos Colegiados, toda vez que quien decide son los Presidentes de Junta Especial o representantes de Gobierno, sin mediar una discusión colegiada y la resolución respectiva solo se pasa a firma al representante del capital o de los trabajadores, según el sentido de la resolución para que se adhiera o rechace la decisión del presidente respectivo . Tampoco constituyen auténticos órganos de conciliación porque tampoco con la verdadera seriedad y profesionalismo la conciliación en las juntas.

1.7.1.4. EL PROCESO JURISDICCIONAL

Es un medio de solución de conflictos de interés, que se ubica en el grupo de los medios heterocompositivos de solución de conflictos, en los que la solución del conflicto es calificada de imparcial porque no va a ser dada por una o ambas partes en conflicto (como en la autotutela o la composición), sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero son interés propio en la controversia.

Cuando ese tercero ajeno que decide el conflicto es un órgano jurisdiccional del Estado, un juzgador, con facultades no solo para emitir una resolución obligatoria para las partes, sino también para imponerla por si misma en forma coactiva, luego entonces se esta frente al proceso.

El distinguido especialista Héctor Fix Zamudio en relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje acertadamente comenta lo siguiente:

“Si bien en materia laboral, se utiliza la denominación de laudo, artículo 837 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo y 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; este nombre se deriva de la idea original sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos

diversos de los jurisdiccionales, pero en la actualidad dichas Juntas son verdaderos tribunales e inclusive el organismos que decide las controversias en los cuales intervienen los servidores públicos reciben el nombre de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que las citadas resoluciones deben considerarse propias y verdaderas sentencias definitivas, tal como las considera expresamente la Ley de Amparo...»⁴¹

Es indudable que el medio de solución de conflictos o controversias de trabajo, lo es el proceso jurisdiccional y no el arbitraje, lo anterior, es así en virtud de que la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no depende de un acuerdo previo de las partes, como en el caso del arbitraje privado, asimismo la Juntas de Conciliación cuentan con imperio para hacer cumplir incluso por la fuerza sus resoluciones, cualidades con la que no cuentan los árbitros privados.

⁴¹ ENCICLOPEDIA JURIDICA MEXICANA. VOZ, RESOLUCIONES.JUDICIALES. Tomo VI, Q-Z, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porua, 2002. P-275.

CAPÍTULO SEGUNDO

II.- ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

La revolución Mexicana, fue el movimiento social más importante de inicios del siglo XX en nuestro país, además este movimiento es el precursor de la Constitución de Querétaro de 1917, fuente de la cual nace el Derecho del Trabajo mexicano.

De ahí, la importancia de realizar un estudio de las condiciones sociales de los obreros y campesinos de la época que constituyen las causas que originaron dichos movimientos, los liderazgos de la revolución y sus resultados.

De 1856 a 1914 rige el primer Estado mexicano, cuya forma suele ser caracterizada como liberal- oligárquico. Esta clase de estado capitalista se consolida y opera sobre un panorama de fuerzas y clases sociales complejo⁴².

Entre 1570 y 1940 es la hacienda la unidad productiva que predomina en el campo mexicano, y en torno a ella gira, toda la problemática agraria.

La hacienda es una matriz básica que constituye una propiedad rústica que cumple un conjunto de actividades económicas, agrícolas, ganaderas, manufactureras, con cierto grado de independencia frente al poder

⁴² JUAN Felipe, Leal. México:Estado, burocracia y sindicatos. México, Ediciones el caballito.1975, PP.7-31.

público y que se funda en el peonaje por deudas para el desempeño de sus funciones, rasgo crucial del sistema hacendario.

En vísperas de la Revolución mexicana el obrero industrial era una característica del México de aquellos días, comenta el historiador Ramón Eduardo Ruiz⁴³.

“los trabajadores de las plantas textiles y sus compañeros de las minas, de la industria petrolera de los puertos y de los ferrocarrileros en 1910 eran aproximadamente 858350 obreros o sea el 16 por ciento de la fuerza total del trabajo del país, los que constituían una nueva clase obrera industrial.

Los obreros de la industria sufrían muchos atropellos en la época de Porfirio Díaz.

El citado historiador Ramón Eduardo Ruiz, describe las dramáticas condiciones en las que laboraban los trabajadores de la época:

“La jornada de trabajo en las fábricas y en las minas comenzaban antes del alba y terminaban después de la puesta del sol. El obrero textil llegaba a la fábrica a las seis de la mañana y no salía hasta las ocho o nueve de la noche, salvo el sábado día en que la jornada era más breve y terminaba a las seis de la tarde⁴⁴”.

⁴³ RUIZ, Ramon Eduardo. LA REVOLUCION MEXICANA Y EL MOVIMIENTO OBRERO (1911-1923) , México, ediciones era, 1976. p.p. 15-42

⁴⁴ Ibid.

También era común que se pagara los salarios al obrero con vales que se cambiaban por mercancía en la tienda de raya, que vendían la mercancía a precio más alto que en el mercado abierto, lo que fue fuente de innumerables conflictos en la época de Díaz.

Lo anterior explica que en la época de Díaz no hubo entidad federativa aun poco industrializado que haya quedado libre de huelgas.

Tres de las huelgas memorables que se dieron en aquel tiempo son: El levantamiento de los mineros de Cananea en 1906, la disputa de los obreros textiles con sus patrones en Rio Blanco en 1907, y el conflicto ferrocarrilero de 1908.

Por otro lado y dado los elevados costos para las haciendas que las originaba alimentar a los peones que laboraban durante todo un año, por ello empiezan a prescindir de los peones, "Zacasillados" denominados así porque debían permanecer día y noche a interior de la hacienda, asumiendo el patrón los costos de la manutención del trabajador.

De esta manera y al ser expulsados los peones de la hacienda se crean así los obreros libres gestándose un proletario rural.

De la forma que los jornaleros agrícolas constituyeron la fuerza principal de la vertiente agraria de la revolución.

Es de considerarse que estas condiciones de pobreza y explotación que enfrentaban los obreros y jornaleros agrícolas, aunado al profundo malestar de la sociedad por la represión y continuas reelecciones como presidente de la República Porfirio Díaz, fueron la fuente de inspiración del programa del Partido Liberal Mexicano, principal promotor y guía de la Revolución Mexicana.

EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

El Programa del Partido Liberal Mexicano, iniciado principalmente por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magon, fue publicado el 1º de julio de 1906 por la Junta Organizadora en Saint Louis, Missouri a través del periódico *Regeneración* que en esa ocasión tuvo un tiraje de 250,000 ejemplares, también se reprodujo en medio millón de pliegos que fueron distribuidos en México, Europa, Estados Unidos y algunos países de Sudamérica. Este Programa agrupó a decenas de organizaciones liberales, principalmente de obreros, en contra la dictadura de Porfirio Díaz.

Entre los conceptos que destacan en este Programa se encuentran:

- Reducción del periodo presidencial a 4 años y supresión de la reelección para presidentes y gobernadores.
- Supresión del servicio militar obligatorio y establecimiento de la guardia nacional.
- Supresión de juzgados militares en tiempo de paz.
- Aumento de responsabilidad a funcionarios públicos y severas penas para quienes incurran en delito.
- Supresión de las escuelas del clero.
- Fomento a la instrucción pública laica.
- Jornada de trabajo de ocho horas, descanso dominical, higiene en los talleres y salario mínimo en todo el país.
- Protección a la infancia.
- Obligación de los terratenientes de hacer productivas las tierras, bajo pena de perderlas en beneficio del Estado.
- Dotación de tierras a quien las solicite, con la única condición de dedicarlas a la producción agrícola y no venderlas.

- Repatriación de mexicanos en el extranjero que lo soliciten, pagada por el Gobierno, quien además proporcionará tierras de cultivo.
- Establecer indemnizaciones por riesgo de trabajo
- Supresión de las tiendas de raya

Se puede observar que el programa del partido liberal mexicano constituye un programa social avanzado para su época que incorpora las reivindicaciones de los trabajadores del campo y la ciudad, sobre todo por lo que respecta al reclamo de un jornada máxima de ocho horas, el descanso dominical, condiciones higiénicas de trabajo y salario mínimo en todo el país.

El lema del Programa era "Reforma, Libertad y Justicia" y fue firmado por:

- Ricardo Flores Magón, Presidente.
- Juan Sarabia, Vicepresidente.
- Antonio I. Villarreal, Secretario.
- Enrique Flores Magón, Tesorero.
- Librado Rivera, Primer Vocal.
- Manuel Sarabia, Segundo Vocal.

El Programa seguía una línea reformista que no mostraba aún elementos de un pensamiento anarquista, lo que no demerita que fuera un programa social avanzado para su época. Su redacción estuvo a cargo principalmente de Juan Sarabia y Antonio I. Villarreal, quienes representaban el ala moderada del Partido Liberal. Ricardo Flores Magón fue el responsable de la exposición de motivos, que es la parte más radical; Flores Magón no compartía el tono moderado que adquirió el programa, incluso en 1915 se referiría a el programa como "un tímido programa", si lo había firmado en 1906 fue para atraer a más gente ya fueran moderados o indecisos. En ese entonces, el Partido Liberal Mexicano realizaba actividades públicas a la vez que preparaban la organización

clandestina de una insurrección armada, La publicación del Programa se consideraba como un primer paso para estallar la revolución social.

Años después, los postulados planteados por el PLM fueron la base de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, redactada por Venustiano Carranza, que dio fin de manera oficial a la guerra de la Revolución Mexicana.

EL INICIO DE LA REVOLUCION MEXICANA

El General Porfirio Díaz ocupó el cargo de Presidente de México en dos ocasiones; la primera, del 5 de mayo de 1877 al 1 de diciembre de 1880, y fue sucedido por su compadre Manuel González. Asumió por segunda ocasión el cargo, del 1 de diciembre de 1884 al 25 de mayo de 1911, fecha en que firmó su renuncia. En 1876 ocupó brevemente la presidencia, los ciudadanos no pudieron elegir gobernante y debido a que un pequeño grupo de personas acapararon el poder, la desigualdad social se hizo evidente: el rico era más rico, viviendo en palacetes al estilo europeo, y los pobres eran más pobres, intentando al menos “sobrevivir” en pequeños jacales.

Este era el ambiente que se vivía en el país a principios de 1900 y un nombre comenzó a sonar en la vida política de México: Francisco I. Madero quien, fundó el *Club Democrático Benito Juárez* y posteriormente creó una red de intercomunicación entre los círculos opositores al régimen porfirista. Para 1908 publicó su obra: *“La sucesión presidencial en 1910”* en donde plasmó un estudio de la dictadura militar y planteó la necesidad de crear un partido independiente que lograra la efectividad del sufragio y el triunfo del principio antirreeleccionista, con el cual se combatiría la dictadura de Porfirio Díaz.

Poco antes de las elecciones de 1910, Madero fue encarcelado en Monterrey y posteriormente trasladado a San Luis Potosí, siendo acusado de haber pronunciado un discurso en el que injuriaba al Presidente. Con Madero fuera del escenario, Porfirio Díaz – a través de un fraude electoral – es reelecto presidente de México y hasta ese momento, Madero es puesto en libertad a condición de que abandonara la ciudad. Decide ir hacia San Antonio, Texas, cruzando por Laredo, y ahí lanza el manifiesto conocido como *Plan de San Luis Potosí* con el que denuncia el fraude electoral de junio, desconoce los poderes constituidos, y en su artículo 7, incita al pueblo a tomar las armas para derrocar la dictadura: “*el día 20 de noviembre desde las seis de la tarde en adelante, todos los ciudadanos de la república tomarán las armas para arrojar del poder a las autoridades que actualmente gobiernan. Los pueblos que estén retirados de las vías de comunicación lo harán la víspera*”. Y este plan que subrayaba el principio de: “*sufragio efectivo, no reelección*” fue el acicate para que la Revolución diera inicio.

El primer brote sangriento se dio el 18 de noviembre cuando Aquiles Serdán, uno de los más puros revolucionarios, fue asesinado en su casa. Posteriormente inició la lucha armada en Chihuahua, donde el ejército de Díaz fue derrotado. Francisco Villa, se levantó en el Sur y prontamente la revolución se extendió a otras ciudades del país.

Después de seis meses de lucha, la revolución maderista había triunfado. Madero, apoyándose en los tratados de Ciudad Juárez, negoció el poder colocando en el gobierno interino a varios de sus hombres y formalizó las próximas elecciones para 1911. Como Madero, no deseaba llegar al poder de manera ilegítima, decidió que Francisco León de la Barra fuera nombrado presidente interino, pero desafortunadamente este interinato sólo provocó discordias entre los revolucionarios.

Así, con un partido resquebrajado, Madero asumió el poder. Las discordancias revolucionarias comenzaron a enfatizarse y a escasos veinte días de haber tomado la presidencia, Zapata se levantó en su contra arguyendo que el primer punto a resolver eran las carencias de tierra. “Tierra y Libertad” – grito Zapata - y “tierra y Libertad” - coreó el pueblo.

Fue entonces cuando apareció en escena Victoriano Huerta, quien comenzó a jugar un doble juego: engañaba al presidente a quien supuestamente defendía y a los rebeldes con los que supuestamente negociaba, pero en realidad era partidario de derrocar a Madero en complicidad con los representantes de los intereses extranjeros. Así, en enero de 1913, inició la llamada “decena trágica” es decir, diez días de guerra en la ciudad de México que terminaron por derrocar al presidente. El 22 de Febrero de 1913, Francisco I. Madero fue asesinado por la espalda, aplicándosele la “ley fuga” mientras era trasladado a la penitenciaría de Lecumberri.

Por esas fechas, Venustiano Carranza se levantó en armas en Coahuila y los revolucionarios lo tomaron como caudillo con el objetivo de restaurar el orden constitucional. Por ello, Carranza se empeñó en consolidar un gobierno que hiciera posibles las transformaciones sociales y económicas del momento histórico que el país vivía y en un corto lapso, logró aumentar su prestigio y poder. Trató de lograr la unidad revolucionaria, de fortalecer la imagen de su gobierno en el extranjero y de acabar con los brotes de insurrección.

Para 1917 se promulgó la Constitución en la ciudad de Querétaro y el presidente Carranza se convirtió en el primero en gobernar bajo un régimen constitucional.

Resulta indudable que la Revolución Mexicana imprimió un carácter social a la Constitución de 1917 que rige actualmente.

2.- EL CONSTITUYENTE DE 1917 Y EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El primer proyecto de Constitución presentado por el Presidente Venustiano Carranza, produjo una profunda decepción entre los constituyentes de 1917, ya que ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente asegurada. El artículo 27 remite la Reforma Agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo. Es decir, el artículo 123 tal como resultado finalmente redactado en el texto final de la constitución, no estaba contemplado en el proyecto.

En el mes de diciembre de 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo quinto del proyecto, que en su origen era prácticamente igual al artículo 5º. de la Constitución de 1857, con el sólo agregado de limitar a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5º, incluyó en él, el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno Industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomedario.

Venustiano Carranza comprendiendo que la decisión de la asamblea, estaba prácticamente adoptada, decidió adelantarse y comisionó al Lic José Natividad Mecías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. El propio Mecías redacta un proyecto en compañía de Pastor Rovaix, del Lic. Lugo y del diputado de los Ríos, turnándose un proyecto final a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, modificó varias disposiciones y adicionó otras, y después de una breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, dando paso a la primera declaración de derechos sociales en el mundo. El título 60 denominado 'del trabajo y de La previsión social' quedó

constituido con el texto del artículo 123, que facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

Por lo que respecta a las Fracciones XXI y XXII del ahora apartado "A" del artículo 123 Constitucional en su texto original establecían lo siguientes

"XXI.- SI EL PATRONO SE NEGARE A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARA OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADEMAS DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTE DEL CONFLICTO. ESTA DISPOSICION NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCION SIGUIENTE. SI LA NEGATIVA FUERE DE LOS TRABAJADORES, SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO"

"XXII.- EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION 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 EL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS. EL PATRONO NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL”

De esta forma el artículo 123 constituye la primera carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

3.- LA LEGISLACIÓN LABORAL DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Como se dijo con anterioridad, la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones obligaron a los constituyentes a cambiar de opinión. a) La convicción de que una disposición en tal sentido contrariaba el sistema federal; b)El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por lo anterior, el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional facultó al Congreso de la Unión a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

La disposición Constitucional en tal sentido, produjo en las entidades federativas un conjunto de leyes expedidas en el lapso de 1918 a 1928. Las más importantes son las siguiente.

a) El 14 de enero de 1913 el estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, primera de la República y primera de nuestro Continente que se completó con la Ley del 18 de junio de 1924, que sirvió de modelo para las leyes de las restantes entidades federativas y de precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley del trabajo de Veracruz estableció el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga y sus normas sobre el salario y condiciones de trabajo, contribuyeron a la elevación de las formas de vida del trabajador.

b) El 2 de octubre de 1918, Felipe Carrillo Puerto expide la Ley del Trabajo de Yucatán, siguiendo en términos generales a la de Veracruz. El 16 de septiembre de 1926, Alvaro Torres Díaz modifica esta ley, fundamentalmente en material sindical y de huelga.

c) En el Distrito y Territorios Federales, un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal; en 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y un año después, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; finalmente en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

d) El 27 de septiembre de 1927 el Ejecutivo Federal emitió un decreto, mediante el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, que reservaban a la jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria Minera, Petrolera, Textil y de Ferrocarriles, proceso que concluyó al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las Locales.

Desde el surgimiento de este decreto el veintisiete de septiembre de mil novecientos veintisiete, fue cuestionada su constitucionalidad dado que no existía fundamento constitucional alguno que lo respaldara, sin embargo este problema se supero con la reforma Constitucional de 1929 al 123 que establece una distribución de competencia entre la federación y las entidades federativas.

4.- LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Las facultades entre la federación y las entidades federativas para legislar en materia de trabajo generó una gran proliferación de leyes por cada entidad federativa, lo que origino también un tratamiento distinto a los derechos de los trabajadores y de los patronos, tanto en el aspecto sustantivo como procesal, lo que implicaba una negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

Lo anterior aunado a que muchos conflictos de trabajo afectaban la rama de la industria nacional, tales como los de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles y otros más, que no podían ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, toda vez que trascendían los límites de su competencia.

Antes esta situación durante el periodo del 28 de abril de 1926, al 27 de septiembre de 1927, la entonces Secretaria de Industria , giro de manera práctica diversas circulares en la que previno a los gobernadores de los Estados para que los conflictos ferrocarrileros y más tarde los de la industria minera y al final, los de la industria textil serían resueltos por el departamento de trabajo de la propia secretaria de trabajo, ésta problemática subsistió hasta la emisión del decreto que creó la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje de fecha 27 de septiembre de 1927.

En vista de lo anterior, el Poder Revisor de la Constitución modificó el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional , así como a la fracción X del artículo 73 Constitucional mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, para que la facultad de legislar en materia de trabajo fuera exclusiva del Congreso Federal, correspondiendo su aplicación de manera concurrente tanto a las autoridades federales como a las locales mediante una distribución de competencias; establecidas en la propia Constitución, de esta manera se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos, estos los siguientes:

Durante la presidencia interina del Lic. Emilio Portes Gil, se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, una Asamblea Obrero Patronal, misma que le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, primer antecedente concreto de la Ley de 1931

Al poco tiempo el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique del Hummeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, proyecto que encontró una fuerte oposición en las cámaras en virtud de que establecía la sindicación única, así como la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó como un arbitraje semi-obligatorio, porque si bien la Junta de Conciliación y Arbitraje debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

Dos años después la Secretaría de industria, comercio y trabajo redactó un nuevo proyecto con la participación principal del Lic. Eduardo Suárez, en donde se cambió el nombre de Código por el de Ley Federal del Trabajo, proyecto que finalmente fue aprobado por el Congreso de la Unión y promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 1931.

Durante 39 años estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo, período en el que reiteradamente fue reformada y adicionada. Dentro de las reformas y adiciones más importantes se pueden señalar las siguientes a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) El 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) El 17 de octubre de 1940 se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) En 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) El 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales 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'.

Por lo que respecta al tema de la insumisión al arbitraje, en sus distintas modalidades este fue regulado en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 al tema de nuestra tesis, incluido en el capítulo XXI "De la rescisión de los contratos de trabajo", del título segundo "Relaciones individuales de trabajo" por otra parte el diverso 601 y 602 relativo al título noveno "Del procedimiento ante las Juntas" capítulo VIII "De la ejecución de los laudos" de la Ley Federal del Trabajo de 1931, respectivamente establecían:

“Artículo 122. El patrón que despida al trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

“Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen salarios vencidos... sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada”

“Artículo 601. Si el patrón se negare 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 el salario;

“III Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto”.

“Artículo 602. La responsabilidad del conflicto consistirá:

Quando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer

año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.

Estando en vigor el texto de las disposiciones transcritas, la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia emitió la tesis de jurisprudencia numero 430, Quinta Época, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1995, Tomo V, página 286, cuyo siguiente texto es el siguiente:

***"TRABAJADORES, REINSTALACION DE LOS. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios, en razón de que el despido mismo puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar a un obrero, ya que con esto contraría el espíritu del derecho de trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del trabajador, y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejen de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, no rige cuando los trabajadores demandan la reinstalación, pues en este caso se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no son aplicables las disposiciones reglamentarias de esas fracciones, o sean los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la autoridad que en su laudo establezca una

tesis contraria a la que se deja asentada, violará las garantías individuales, y el amparo que por este motivo se pida, deberá concederse.”

Se considera que esta tesis tiene importancia histórica primero porque sostiene el criterio jurídico de que es improcedente la negativa a acatar el laudo por parte de los patronos. Por que se haría nugatorio el derecho a la reinstalación concedido a los trabajadores por el artículo 123 Constitucional y en segundo lugar porque el criterio que sostiene fue recogido por el decreto publicado el 21 de noviembre de 1962 en el Diario Oficial de la Federación, que reforma la fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

Posteriormente la Cuarta Sala modificó su postura al sustentar la diversa tesis de jurisprudencia 1036, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1995, Tomo V, pagina 722, del tenor siguiente:

“REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que 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 quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se

dice que el patrono puede 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 está subordinando el 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 del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

Esta tesis, también es de importancia histórica, aunque es obsoleta, porque interpretaba la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que fue reformada (junto con otras fracciones del mismo artículo), mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962. La identificación y análisis de las tesis jurisprudenciales transcritas tiene como propósito examinar la evolución del marco jurídico así como el tratamiento jurisprudencial de la insumisión al arbitraje durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

6.- LA REFORMA A LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL APARTADO “A” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1962

Es necesario señalar que debido a la redacción de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, en su texto original que transcribimos anteriormente, permitía a los patronos negarse a someterse al arbitraje , así como negarse a acatar los aludos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, alentó a la práctica de los patronos a no acatar los laudos de las Juntas, toda vez que estos últimos eran concebidas como órganos arbitrales, sin facultades de imperio para imponer sus resoluciones.

Por otra parte la tesis de jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 8 de marzo de 1918, denominada

Guillermo Cabrera, puso en tela de juicio la naturaleza jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contribuyo a agravar esta problemática, relativa a la negativa reiterada de los patrones de acatar los laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No obstante que la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante la ejecutoria pronunciada el 14 de febrero de 1924, conocida como la corona, rectificó este criterio y reconoció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje su carácter jurisdiccional , no obstante la practica patronal de negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas y la negativa a acatar el laudo subsistió.

Para tratar de resolver la problemática antes descrita el 27 de Diciembre de 1961, el Presidente de la República Adolfo López Mateos, presento ante la Cámara de Senadores, cámara de origen una iniciativa de reforma a las Fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI, del inciso A del artículo 123 Constitucional, se fundó en lo siguiente:

OCTAVO.- En necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad e sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso 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 patronos no se sometan al arbitraje de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”.

Dicha iniciativa fue dictada en comisiones y al día siguiente, 28 de diciembre de 1961, discutida y aprobada por el Pleno de la Cámara de

Senadores y turnada el mismo día la minuta respectiva a la legisladora para su revisión la Cámara de Diputados, la dictamino al día siguiente esto es el 29 de Diciembre de 1961. En este dictamen de las comisiones unida primera de puntos constitucionales y primera de trabajo de la cámara de diputados se expresa:

“Las reformas a las Fracciones XXI y XXII tienden a la protección de un derecho básico del hombre que labora, el de la estabilidad en el trabajo, que aunque en apariencia simplista, es una protección fundamental que asegura el disfrute de las otras conquistas y beneficios que las leyes asignan al proletario... Esta medida impedirá la práctica observada en muchos casos de la separación de obreros en edad senecta que, siendo objeto de despido, nunca obtienen una indemnización debido a la posibilidad legal que hasta el presente opera y que permite al patrono negarse a someter al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje...”

Sin mediar un debate relevante el dictamen de la minuta es discutida y aprobada por el Pleno de la Cámara de Diputados el 29 de Diciembre de 1961 por 156 votos.

Finalmente agotado el proceso legislativo el diario oficial de la federación del 21 de noviembre de 1962 publico el decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución Política, misma que por disposición del artículo transitorio único, entraron en vigor el día siguiente de su publicación en el diario oficial.

El nuevo texto es el siguiente:

XXI.- “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de

tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

XXII.- “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, 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”.

La reforma constitucional a la fracción XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, publicado el 21 de noviembre de 1963, es de gran trascendencia por las siguientes razones:

Como la propia exposición de motivos lo establece, dicha reforma en apariencia simplista, tiende a la protección de un derecho básico del hombre que labora, el de la estabilidad en el trabajo, buscando que en los casos de los trabajadores que sean objeto de despido, sobre todo los de edad senecta y que nunca obtienen su indemnización debido a la posibilidad legal que hasta el presente opera, que permite al patrón negarse a someter al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En efecto con la reforma a la Fracción XXI del apartado A del artículo 123 se prohibió expresamente la aplicación de la negativa a someterse al arbitraje y acatar el aludo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje por parte de los patrones, en el caso de la acciones derivadas del despido de un trabajador.

Sin embargo mientras la reforma a dicha fracción XXI del apartado A del artículo 123 constituyo un avance histórico porque prohibió la insumisión al arbitraje en los casos de despido injustificado. En cambio la reforma a la fracción XXII del mismo apartado A del artículo 123 Constitucional constituyo un retroceso dado que al adicionar dicha fracción un párrafo que dispone que:

“La Ley determinará los casos en que el patrono podrá se eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”, abrió la puerta para permitir a los patrones la posibilidad de negarse a reinstalar en los casos establecidos en la Ley. Es decir por una parte se cerró la posibilidad legal a los patrones de negarse abusivamente a indemnizar o a reinstalar a los trabajadores objeto de un despido prohibiendo la negativa a someter al arbitraje y de acatar el laudo, pero por otra parte la fracción XXII les abrió la posibilidad legal de ser eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, a pesar de que el laudo les sea adverso y haya quedado plenamente acreditado lo justificado del despido.

Sin embargo dicha reforma, no ha resuelto haya ahora la práctica abusiva de algunos patrones de negarse a reinstalar, debido a una incorrecta aplicación de las citadas disposiciones contenidas en la fracción XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y las disposiciones correlativas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como por una incorrecta interpretación de los Tribunales Colegiados y de las Salas de las Suprema Corte de Justicia que las llevo a establecer criterios de jurisprudencia errados.

Una vez en vigor las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pronunció la tesis que fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 66, Primera Parte, pagina 51, de la Séptima Época, cuyo tenor literal es el siguiente:

“REINSTALACION DEL TRABAJADOR, CASO EN QUE EL PATRONO QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 124, FRACCION 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 al trabajador, cuando éste tiene una antigüedad menor de dos años, no viola la garantía constitucional de estabilidad 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 determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización", facultó 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 excepción en los que no se justificaba la aplicación absoluta y genérica del principio de la estabilidad, y por tanto, al establecer éste que en tratándose de trabajadores con antigüedad menor de dos años, no debía aplicarse dicho principio, no hizo sino ejercer prudentemente la facultad que el Constituyente le otorgó al respecto; y en segundo lugar, porque las razones que justifican dicha eximente, consisten esencialmente, en que como el principio de la estabilidad impone una 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 implicaría al patrono a mantener sus relaciones laborales con una persona de la que aun no conoce sus aptitudes, conocimientos, honestidad y otros atributos que resultan necesarios para la buena marcha de la empresa”.

Esta tesis de jurisprudencia realiza una interpretación del artículo 124 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1962, y que el legislador modifico para establecer los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación como lo dispuso la fracción XXII del artículo 123 Constitucional reformado en 1962, en la que se estableció que: “La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Esta tesis es relevante porque establece la constitucionalidad del artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo en la que se establece los casos de excepción en que el patrón puede ser eximido de a obligación de reinstalar.

7.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Lic. Ma. Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el maestro Mario de la Cueva. En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial y en el año de 1962 el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la Reforma de la Constitución.

Al iniciarse 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda Comisión, integrada con las mismas personas y a la que se agregó el maestro Alfonso López Aparicio a fin de que se preparara un segundo proyecto.

La segunda Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo concluyó en los primeros días de 1968 su proyecto, decidiendo el señor Presidente de la República que se enviará a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes.

Las organizaciones de trabajadores manifestaron en términos generales su conformidad con el proyecto, no así las organizaciones patronales que tuvieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto. Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, y enviado al poder legislativo.

Finalmente las reformas fueron publicadas en le Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, quedó ubicado en el título segundo “Relaciones individuales de trabajo”, capítulo IV “Rescisión de las relaciones de trabajo”, el artículo 49 que es similar al 124 de la ley de 1962, para quedar 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”

“ El artículo 5. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

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

Por otra parte, la disposición contenida en el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la Ley de 1970 se trasladó al artículo 845 contenido en el título quince “Procedimientos de ejecución”, capítulo I “Disposiciones generales”, el cual establecía:

“Artículo 845. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el aludo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación del trabajo:

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

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

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

Finalmente, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1 de mayo de 1980, sin cambio alguno, el artículo 49 antes transcrito, fue ubicado en el título segundo “ Relaciones individuales de trabajo”, capítulo IV “Rescisión de las relaciones de trabajo”.

Por otra parte, al reformarse el título quince “Procedimientos de ejecución” , capítulo I “Disposiciones generales”, en cuya parte se encontraba el artículo 845, su contenido en similares términos, ahora aparece en el artículo 947, título quince, capítulo I, sección primera “Disposiciones generales” y, textualmente, dice:

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

Los antecedentes históricos-legales que han quedado precisados, confirman que el artículo 123, apartado A, constitucional, en sus fracciones XXI y XXI, consagra a favor del patrón demandado en un procedimiento laboral, de manera excepcional, la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien, a aceptar el laudo pronunciado por la autoridad laboral, solamente respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado en los casos que fija la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49.

Así se advierte que con las reformas a las fracciones XXI y XXII citadas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, se modificaron los textos iniciales de ambas fracciones y de la exposición de motivos de dichas reformas y los dictámenes de las comisiones respectivas de la Cámara de Senadores y de Diputados a que antes se hace referencia, se advierte que las mismas surgieron precisamente, ante la necesidad de evitar que el patrón, sin limitación alguna, opusieran su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta respecto de la reinstalación demandada, haciendo nugatorio el derecho de los trabajadores a ser reinstalados en sus respectivos empleos con menoscabo a su derecho fundamental a la estabilidad en el empleo, por lo que la idea central de dichas reformas consistió en garantizar esta prerrogativa , a cuyo efecto su finalidad primordial consistió en impedir que el

patrón en detrimento de ese derecho fundamental, se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo dictado por la Junta cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso de su prerrogativa a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato de trabajo mediante su reinstalación, lo que estableció como una regla general.

Se considera que el propio Reformador de la Constitución con el fin de respetar ciertas situaciones que en su opinión podían estorbar, no solo la armonía, sino también la actividad normal de las empresas, consideró la necesidad de establecer algunas excepciones al principio de estabilidad en el empleo que como regla general consagra el artículo 123 Constitucional y ante esa realidad que contempló, en la fracción XXII del propio artículo 123 , apartado A, estableció: "... 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..."

8.- LA REFORMA PROCESAL DE MAYO DE 1980

El presidente titular del ejecutivo federal José Lopez Portillo presneto a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo , que además implicaba la reubicación y reforma de los artículos de la misma Ley relativos al procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, relativa a la obligación patronal de la causa y fecha del despido.

El maestro Nestor de Buen Lozano, con su profunda visión que lo caracteriza comenta esta reforma con las siguientes palabras:

"Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal, por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al

derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta⁴⁵

Finalmente concluido el procedimiento legislativo , la reforma del proceso laboral de la Ley Federal del Trabajo es publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1 de mayo de 1980.

Las principales modificaciones introducidas por la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- Se estableció un título catorce denominado nuevo derecho procesal del trabajo.
- Concentra en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, a saber conciliación, la etapa de demanda y excepciones y por último la de ofrecimiento y admisión de pruebas. (En la Ley Federal del Trabajo estas etapas se desenvolvían en tres etapas).
- Se incorpora a la Ley el procedimiento denominado paraprocesal.
- Se adiciona el artículo 47 de la Ley para precisar en términos contundentes la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha , causa o causas del despido , con la alternativa de hacerlo por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva si el

⁴⁵ DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Porrúa. 1988. P. 135

trabajador se niega recibirlo, con la advertencia de que de no hacerlo así se entenderá injustificado el despido.

- Se adiciona el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo para establecer la suplencia de la queja, que obliga a las Juntas de Conciliación a mejorar la demanda de los trabajadores y a superar a sus deficiencias.

- Se establecen en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo los principios del proceso laboral, como son la publicidad, la gratuidad, la inmediatez, predominantemente oral, y que debe iniciarse a instancia de parte.

- Se establece en el artículo 784 una nueva distribución de las cargas probatorias.

- Se establecen nuevas reglas en materia de representación legal

- Se establece el impulso procesal a cargo de las Juntas.

- Se establecen algunas novedades inherentes materia de huelga.

Las anteriores modificaciones constituyen los aspectos políticos de la reforma, sin embargo algunas de estas modificaciones han sido

objeto de críticas por el tratadista Néstor de Buen Lozano m quien opina lo siguiente:

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo el conjunto no es malo, puede decirse que ha sido útil⁴⁶

En nuestra opinión, las modificaciones procesales introducidas a la Ley Federal del Trabajo y que entraron en vigor 1 de mayo de 1980, son justas y de gran trascendencia para establecer un justo equilibrio entre las partes en el proceso laboral.

⁴⁶ Ibidem p. 136.

CAPÍTULO TERCERO

III.- MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La problemática, relativa a la denominada genéricamente por la doctrina insumisión al arbitraje, se origina desde 1917 por la interpretación doctrinal y jurisprudencial del texto original de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En efecto el texto original de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 dispone lo siguiente:

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

I...XX.

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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en

una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá 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 consentimiento⁴⁷ o tolerancia de él.

De la lectura de la fracción XXII de la disposición constitucional transcrita, se advierte que una de las principales preocupaciones que animaron al constituyente de 1917, fue el de la estabilidad absoluta, al impedir la disolución injustificada del vínculo laboral, régimen que quedó plasmado en la norma contenida en dicha fracción.

Sin embargo también la redacción de la fracción XXI del citado precepto constitucional al permitir al patrón negarse a someter sus diferencias al arbitraje o el laudo dictado por las Juntas generó diversas problemáticas vinculadas a nuestro tema de tesis, como las siguientes tesis:

- a) El alcance de la estabilidad en el empleo
- b) La relativa a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la que gira en torno a:
- c) La naturaleza jurídica de la reinstalación en el trabajo, y su obligatoriedad.

⁴⁷ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, La Constitución y su interpretación por el poder judicial de la Federación, CD ROMM , Versión 1999, SCJN, México1999

3.1 LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO Y SU CLASIFICACION DOCTRINAL

En relación a la estabilidad en el empleo la mayoría de los tratadistas, coinciden en afirmar que esta idea fue creación del constituyente de 1917, surgió en el seno de los debates del mismo, sin ningún precedente entre otras legislaciones ni tampoco en la doctrina.

Su concepto: El tratadista Mario de la Cueva nos define el concepto de estabilidad:

“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 solo 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.”⁴⁸

Es de considerar que el derecho a la estabilidad en el trabajo se traduce en un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla con sus obligaciones y no de causa para su separación a cuyo efecto dispone de la acción de reinstalación en el trabajo y el pago de salarios caídos en caso de separación justificada. Aspecto que se manifiesta también en la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, en tanto subsista la materia que dio origen que como regla general consagra el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone que:

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T-I, Op. Cit. P. 217

La estabilidad en el trabajo ha sido clasificada por la doctrina como absoluta, relativa e impropia, definiéndose cada una de ellas de la siguiente manera:

“...Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al 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..”⁴⁹

Esta es la autentica estabilidad en el trabajo, que garantiza el derecho del trabajador de permanecer en el trabajo mientras subsista la materia de trabajo.

En cambio, la estabilidad relativa es definida por el mismo autor de la siguiente manera:

“...Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grado variable a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización...”⁵⁰

En este caso concede mayor grado de libertad al patrón para disolver la relación de trabajo, haciéndolo relativo así el derecho a permanecer al trabajo.

Esta modalidad es la que rige en nuestro país.

⁴⁹ Ibidem P. 218

⁵⁰ Ibid.

En efecto, lo decimos terminantemente, en nuestro país no existe la estabilidad absoluta, como aquella que niega al patrón la facultad de disolver una relación de trabajo por in acto unilateral de su voluntad, en cambio nuestro Derecho del Trabajo está regido por la estabilidad relativa o impropia porque la fracción XXI y XXII del apartado A del artículo 123 , así como e artículo 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a los patrones en ciertos casos a negarse a reinstalar, sustituyendo esta obligación por el pago de una indemnización, basta con una simple lectura a los citados dispositivos jurídicos para comprenderlo.

Por su parte el tratadista Hugo Italo Morales define a la estabilidad relativa o impropia como aquella en que:

“...Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa...”⁵¹

Se considera que en el caso de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, se concede al patón la facultad de negarse a acatar el laudo o a ser eximido de la obligación de reinstalar para disolver la relación de trabajo, siendo un contrasentido con la estabilidad en el empleo.

3.2 LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

⁵¹ ITALO MORALES, Hugo. La estabilidad en el empleo, México, Editorial Trillas, 1987, P.23

Otro aspecto íntimamente relacionado con esta problemática es el relativo a la naturaleza de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Desde su consagración en el artículo 123 de la Constitución de 1917, hasta 1962 subsistió en la doctrina y en la jurisprudencia el debate relativo a la naturaleza y la obligatoriedad de las resoluciones de las Juntas, y por tanto se puso en duda la obligatoriedad de la reinstalación.

En efecto, el hecho de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, autorizará a los patrones a “negarse a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, originó que los patrones sistemáticamente en forma arbitraria, se negaran a aceptar los laudos dictados por las Juntas, cuestionando su carácter de órgano jurisdiccional, tratándose de conflictos individuales, de esta manera se hacía nugatorio el derecho a la estabilidad en el trabajo garantizada por la fracción XXII del mismo artículo 123 Constitucional.

Es necesario señalar brevemente que en nuestra opinión, es precisamente la introducción en la Fracción XXI del artículo 123 por el constituyente de 1916-1917, de la insumisión al arbitraje que permitía a los patrones negarse a someterse al arbitraje, o acatar el laudo de las Juntas, lo que puso en cuestión el carácter de verdaderos Tribunales de Trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que el propio constituyente creaba en la fracción XX del mismo artículo 123 de la Norma fundamental.

Lo anterior, es indicativo de que el debate en el seno del constituyente de 1916-1917, protagonizado entre los diputados Héctor Victoria (integrante de la diputación por el estado de Yucatán) que defendía la naturaleza jurídica de tribunales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la del diputado constituyente José Natividad Macías, que le atribuían las mismas juntas una

función administrativa y cuestionaba su carácter de tribunales de trabajo, precisamente apoyado en la Fracción XXI del propio artículo 123 Constitucional, no fue resuelto, sino que a muchos años de distancia aún prevalece.

Aunado a lo anterior, las legislaturas de las entidades federativas hasta antes de 1929 en que se federalizó la facultad de legislar en materia de trabajo, dictaron leyes de trabajo en la que negaban a las Juntas las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones y se autorizaba la insumisión al arbitraje en acatamiento a la fracción XXI del artículo 123.

Sin embargo esta batalla por el reconocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como auténticos órganos jurisdiccionales, fue ganada por la jurisprudencia a la doctrina y los patrones en la célebre ejecutoria de la empresa CORONA S.A. DE C.V., pronunciada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el primero de febrero de 1924.

El texto de esta jurisprudencia es el siguiente :

Quinta Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Página: 492,

REG NUM. 810866

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No son tribunales especiales, porque, al decidir los conflictos de trabajo, no están en pugna con lo dispuesto en el artículo 13 constitucional, desde el momento en que el Legislador Constituyente las estableció en la Constitución, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales deben funcionar; tocando a los Estados reglamentar, de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán

conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros tribunales, que funcionen en cada entidad; y no es lógico suponer que, en un mismo cuerpo de leyes, existan disposiciones contradictorias”.

Un tercero y último aspecto de esta polémica histórica , es el relativo a la fuerza obligatoriedad o fuerza de la reinstalación en el trabajo.

3.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA REINSTALACION EN EL TABAJO Y SU OBLIGATORIEDAD

Si bien es cierto que la jurisprudencia definió la naturaleza jurisdiccional de las Juntas resolviéndose parcialmente la problemática planteada, sin embargo la problemática relativa a la insumisión al arbitraje subsistió en la realidad en relación a la obligatoriedad de la reinstalación. En efecto los patrones se negaron sistemáticamente a acatar los laudos en los que se les ordenaba la reinstalación de los trabajadores apoyándose para ello en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que autorizaba a los patrones a no someterse al arbitraje de las Juntas o a no aceptar el laudo que dicte, negativa cuya consecuencia únicas son la terminación de las relaciones de trabajo y el pago de daños y perjuicios que se causen.

En efecto la Cuarta Sala mediante la ejecutoria denominada OSCAR CUE del 25 de Febrero de 1914, sostuvo la tesis de la no obligatoriedad de la reinstalación, es decir del laudo que condena a la reinstalación. A continuación se transcribe dicha tesis:

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte V, Tesis: 1036, Página: 722,

“REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que 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 quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede 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 está subordinando el 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 del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.”

Esta tesis, de importancia histórica, es obsoleta, porque interpretaba la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que fue reformada (junto con otras fracciones del mismo artículo, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962. Véanse los artículos 47, 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Sin embargo esta tesis en

su momento histórico es aberrante y contraria a la justicia social, toda vez que con el pretexto de que la reinstalación en el Trabajo es una obligación de hacer por tanto su ejecución forzosa es imposible, por lo que al amparo de esta ejecutoria invariablemente se dejaba en libertad a los patrones para negarse a cumplirla mediante el pago de una indemnización.

Resulta inadmisibile el argumento falaz de la Corte en el sentido de que la reinstalación es una obligación de hacer y por tanto no puede obligarse a los patrones el efectuarla obligatoriamente. Diversos tratadistas han rechazado la opinión de que se trata de una obligación de hacer.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que:

“.. El argumento de que la reinstalación es una obligación de hacer es una tergiversación del fenómeno, pues la reinstalación en el trabajo, lo dijimos en el párrafo anterior, no es una operación física, un tomar al trabajador de los brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la reinstalación del trabajador en sus derechos de los que no puede ser despojado...”⁵²

Se opina que es acertada la anterior opinión, basta y sobra que mediante el acto jurídico de la reinstalación que decreta la autoridad jurisdiccional y ejecuta el C. Actuario, mediante el cual pone en posesión del empleo al actor para que se restaure al trabajador en los derechos de que le correspondían en la empresa, que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y patrón constitutiva de la relación jurídica de trabajo, por lo que el restablecimiento de estas ya no depender de la voluntad del patrono, puesto que si el trabajador cumple su obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón, pero si éste no la utiliza o impide su prestación,

⁵² DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Op. Cit. P. 256

no debe dejar de pagarles salarios, por lo que en este caso la autoridad laboral deberá emplear las medidas para obligar hacerlo.

A mayor abundamiento el tratadista Hugo Italo Morales coincide con el maestro Mario de la Cueva y niega que la reinstalación tenga la naturaleza de una obligación de hacer:

“... Concluimos entonces que la obligación de reinstalar, por sus características, ejecutivas, se reserva exclusivamente a las autoridades de trabajo.

En el supuesto y no consentido que se tradujera en una obligación de hacer, no existe fundamento para sustituirla por el pago de daños y perjuicios. Esto es inaceptable y debe rectificarse puesto que hace depender de la voluntad del deudor el cambio en el objeto y da lugar a que se cambie la fuerza obligatoria...”⁵³

Se coincide en lo afirmado por el autor en el párrafo anteriormente citado. La obligación de reinstalar no exige hacer algo a cargo del patrón, éste tiene derecho a utilizar la energía de trabajo y obligación de pagar el salario, y debe de abstenerse de ejecutar acto alguno que impida a la autoridad, reinstalar al trabajador, y en su caso debe poner los medios para que el trabajador preste sus servicios.

3.4 LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LOS SUPUESTOS QUE LAS MISMAS CONTIENEN

⁵³ ITALO MORALES, Hugo. La estabilidad en el empleo. Op Cit. P. 56 y 27

A pesar de que la doctrina, unánimemente denomina a esta clase de facultades que las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional otorga a los patrones como insumisión al arbitraje, en realidad no se trata de un concepto, sino varios los que derivan de ambas fracciones y que con las siguientes:

1.- La insumisión al arbitraje

2.- La negativa a acatar el laudo

3.-La sustitución de la obligación de reinstalar a un trabajador por el pago de una indemnización. (fracción XXII).

A continuación se analiza uno de estos supuestos:

3.4.1 LA NEGATIVA A SOMETERSE AL ARBITRAJE LABORAL

La insumisión al arbitraje, es la facultad que la Fracción XXI del artículo 123, otorga a patrones para negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que conforme a la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, son los órganos competentes para resolver los conflictos de trabajo.

En caso de ser el patrón quien se niegue a someterse al arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo, pero quedará obligado a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que les resulte del conflicto en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Si por el contrario, el trabajador quien se niega a someterse al arbitraje de la Junta, el único efecto es dar por terminado el contrato de trabajo. En la práctica resulta difícil que la negativa a someterse al arbitraje provenga de ellos.

El texto original del artículo 123 Constitucional autorizaba el ejercicio de esta facultad en cualquier caso lo que dio lugar a que los patrones por regla general se negara a someterse al arbitraje de las Juntas en esa de despido. Mediante la reforma de 1962, a las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional se prohibió expresamente el ejercicio de esta facultad en el caso de las acciones derivadas del despido, esto es la de indemnización o reinstalación.

La naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje es procesal ya que como es sabido los derechos sustantivos se refieren a las relaciones jurídicas que se dan entre las partes y con relación a las cuales surgen las controversias entre estas. En cambio los derechos procesales rigen dentro del proceso, es decir, respecto de la relación jurídica procesal que es la que se establece entre las partes que accionan ante una autoridad jurisdiccional y esta última.

La insumisión al arbitraje, sin duda alguna es una facultad que no se puede ejercer dentro de la relación de trabajo en si misma considerada, es decir, no es un derecho que rijan el desarrollo normal de una relación laboral, sino por el contrario se actualiza esta facultad hasta que el trabajador ejercita la acción de reinstalación que le concede la constitución y la Ley, ante la Junta competente, el propósito de que sea esta quien resuelva sobre su pretensión .

Consecuentemente es en el seno del proceso una vez iniciado que el patrón podrá ejercer esta facultad, por lo que es de concluirse que la insumisión al arbitraje es una facultad o derecho de carácter procesal.

Otra característica de esta obligación es que es de carácter optativo para el patrón ejercitarla o no.

Si el patrón opta por negarse a someterse al arbitraje, deberá condenársele al pago del importe de tres meses de salario y a la de su responsabilidad en el conflicto, además de los salarios vencidos, lo que debe determinarse necesariamente en el laudo en tanto que si la negativa a someterse al arbitraje proviene del trabajador, deberá darse por terminada la relación de trabajo, por lo que el alcance de la facultad que se comenta se limita a impedir que el tribunal laboral resuelva directamente la controversia planteada en la demanda y en relación al cual se ejerce la llamada insumisión.

Por esta razón , la institución que analizaremos, más que insumisión al arbitraje, constituye esencialmente una forma de sustituir la materia de un juicio laboral, esto es, de obligar a la Junta a resolver no sobre la litis derivada de la demanda original, sino solo con relación a la responsabilidad del patrón en el conflicto o respecto de la terminación de la relación laboral.

Efectos de la procedencia de la insumisión al arbitraje. EL principal efecto de la insumisión al arbitraje, en los casos, en que está autorizada por la Constitución, es la terminación de la relación laboral, lo que lo que acontece con independencia de quien haya ejercido esta facultad, esto es el patrón o el trabajador de lo cual dependerá otro efecto de la insumisión, si el patrón es el que se niega a someterse al arbitraje quedará obligado a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario, los salarios caídos y la responsabilidad que le resulte del conflicto, en tanto que si es el trabajador quien se niega a someterse al arbitraje, el único efecto será dar por terminada la relación laboral, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.4.2. LA NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO

Concepto de negativa de acatar el laudo. La negativa a acatar el laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje, constituye la facultad que la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional otorga a trabajadores y patrones para negarse a aceptar la resolución definitiva dictada en el procedimiento laboral.

Al igual que la “negativa a someterse al arbitraje”, el ejercicio de esta facultad se encuentra prohibida expresamente en casos de acciones relacionadas con el despido.

La negativa a acatar el laudo dictado por un Tribunal de Trabajo debe considerarse un derecho de carácter procesal ya que su objeto lo constituye precisamente la resolución que pone fin al juicio.

Efectos de la negativa a acatar el laudo.

Los efectos de la negativa a acatar el laudo son los mismos que produce la insumisión al arbitraje, si es el patrón el que la ejerce la relación de trabajo termina y el patrón queda obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, más los salarios caídos hasta que se paguen las indemnizaciones y además su responsabilidad en el conflicto, si es la parte trabajadora la que se niega a acatar el laudo, el único efecto es que se da por terminada la relación laboral.

En forma similar la insumisión al arbitraje, la negativa a acatar el laudo produce una sustitución de las obligaciones determinadas en el laudo, por las prestaciones que han quedado precisadas.

3.4.3. LA SUSTITUCION DE LA OBLIGACION A REINSTALAR A UN TRABAJADOR MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION.

Es la potestad que le confiere la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional a los patrones para oponerse a dar cumplimiento a la reinstalación a que fue condenado en el laudo mediante el pago de una indemnización. La cual solo procede excepcionalmente en los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Es la facultad que también deriva de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional apartado A para que el patrón sea relevado de la obligación de reinstalar a un trabajador, a cambio del pago de una indemnización.

Es común que las Juntas, y la doctrina la confundan con la insumisión al arbitraje y la negativa a acatar a que se encuentran previstas en la Fracción XXI del artículo 123 Apartado A de la Constitución y cuyo ejercicio se encuentra prohibido respecto de las acciones derivadas del despido, esto es la reinstalación, en cambio la sustitución de la obligación de reinstalar se encuentra previstas en la fracción XXII del citado precepto constitucional cuando se ha ejercido la acción de reinstalación por el trabajador.

Por esta razón no puede considerarse que la sustitución constituya una forma de insumisión al arbitraje o de negativa a acatar el laudo, toda vez que la sustitución solo opera cuando ha habido condena a reinstalar, es decir cuando se ha ejercido la obligación de reinstalar por el trabajador derivada del despido, mientras que la insumisión y la negativa a acatar el laudo están prohibidas expresamente en dichos casos, por el último párrafo de la Fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional

Se considera que la naturaleza jurídica de la situación de la obligación de reinstalar, constituye una excepción que debe hacerse valer al contestar la demanda ya que con este caso la oposición del patrón a la reinstalación del trabajador, de declararse procedente afectará derechos sustantivos, es decir, la estabilidad en el empleo, que imposibilitaría al trabajador a reintegrarse a su trabajo.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente los casos de excepción en que procede eximirse al patrón de la obligación de reinstalar, disposición que a continuación se transcribe:

“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”

Si la Junta declarará procedente la sustitución de la obligación de reinstalar por una indemnización.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, establece las consecuencias jurídicas y las prestaciones que la Junta deberá condenar al patrón a continuación se transcribe esta disposición:

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.”

Ahora bien toda vez que la disposición transcrita remite al artículo 50 del mismo ordenamiento a efecto de que la Junta fije la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, a continuación se transcribe el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo:

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

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de

los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

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

Ahora bien si la negativa acatar el laudo dictado por la Junta, el artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe señala las siguientes consecuencias:

“Artículo 948. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.”

Por lo anterior es de señalarse que existe una verdadera distinción entre las tres instituciones jurídicas analizadas por lo que las mismas no deben de confundirse por tratarse de supuestos sujetos jurídicos a reglas propias.

3.2 SU NATURALEZA JURÍDICA Y LA OPORTUNIDAD DE LAS PARTES PARA EL EJERCICIO DE ESTAS FACULTADES Y SU PROCEDIMIENTO

Se considera que tratándose de la negativa del patrón de someterse al arbitraje el momento procesal en que debe plantearse es en la etapa de conciliación del procedimiento laboral, puesto que si no se hace valer

en esta etapa implicaría la aceptación del arbitraje de la Junta. En relación a la negativa a acatar el laudo, solo puede ejercerse una vez pronunciado el laudo puesto que no puede el patrón negarse acatar algo que aún no existe. Tratándose se la sustitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización la situación es bastante más complejo por las siguientes razones:

La fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional dispone que el patrón podrá ser eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, lógicamente debe existir la obligación de reinstalar, es decir, primero la condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, para que este pueda solicitar la sustitución de esa obligación por el pago de una indemnización, sin embargo esto es imposible dado que el laudo constituye una resolución jurisdiccional que una vez que queda firme constituye cosa juzgada, la parte actora puede solicitar su ejecución forzosa de lo condenado, por lo que si al contestar la demanda no se hizo valer, así sea en forma cautelar, ya no podrá hacerse valer una vez dictado el laudo que condene a reinstalar por ello equivaldría a negarse a acatar el laudo, lo que está prohibido expresamente en la fracción XXI del artículo 123 constitucional. En tal virtud esta facultad constituye una excepción que debe hacerse valer al contestar la demanda y no en otro momento.

Además, el patrón deberá acreditar en el juicio que se trata de alguno de los supuestos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal Del Trabajo, de esta manera si existiera controversia respecto de alguno de los aspectos relativos a las condiciones de trabajo del actor, igualmente corresponderá al patrón acreditar estas condiciones de acuerdo al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

El efecto el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe dispone lo siguiente:

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Una vez acreditado dentro del procedimiento laboral por el patrón que el trabajador se encuentra en algunos de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral, deberá eximirse de la reinstalación a través del laudo.

No obstante las partes tienen derecho de impugnar lo resuelto en el laudo a través del juicio de garantías, sin embargo, si el laudo no resolvió eximir al patrón de la obligación de reinstalar porque este último no lo hizo valer al contestar la demanda como excepción y el laudo lo condenara a reinstalar, en este caso, a pesar de que promoviera el amparo, no podrá negarse a acatar el laudo porque en este acto la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional lo prohíbe, además de que contra la reinstalación no procede la suspensión del acto reclamado.

Sin embargo, si el patrón al contestar la demanda, solicitó que en caso de demostrarse tal despido se le autorizara el cumplimiento de tal obligación mediante el pago de una indemnización y la Junta omitió pronunciarse al respecto en el laudo, el amparo directo que contra el mismo se promueva por

el patrón, resulta a todas luces procedente. Sin que en este caso precluya el derecho del patrón hacer valer su oposición a cumplir con la reinstalación a que fue condenado al momento de ejecutarse el laudo.

Debido a la falta de reglas procesales en la Ley Federal del Trabajo, respecto del momento en que debe promoverse la insumisión al arbitraje el poder judicial ha establecido jurisprudencia firme respecto del momento procesal en que debe plantearse la insumisión al arbitraje y estas son las siguientes:

La SEGUNDA sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en marzo de 2001 en una tesis aislada cuyos datos de localización, rubro y texto se transcriben enseguida. Sostuvo en el criterio de que la insumisión al arbitraje procede en cualquier etapa del procedimiento.

Novena Época, REG NUM. 190146, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Marzo de 2001, Tesis: 2a. XXIII/200, Página: 195.

“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD. Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro,

que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.”

De la lectura de la tesis aislada transcrita se advierte que los Ministros de la Segunda Sala, incorrectamente utilizan la expresión genérica insumisión al arbitraje, sin distinguir las distintas modalidades que dicha expresión incluye . lo que conduce a consideraciones incorrectas, ya que cada uno de los supuestos jurídicos de la insumisión al arbitraje tiene reglas propias respecto del momento en que debe plantearse.

En efecto, si se trata de la negativa a someterse al arbitraje, el momento oportuno en que procede plantearse es en la etapa de conciliación como correctamente lo sostiene la tesis de la Segunda Sala que sostiene el criterio de que esta puede hacerse valer en la etapa de conciliación, ya que si se hace en la etapa de demanda y excepciones, esto supone el sometimiento del patrón al arbitraje. Sin embargo tratándose de la negativa a acatar el laudo dado

que uno de los supuesto para el ejercicio de esta facultad por los patrones, es la existencia de una condena a reinstalar, el momento procesal oportuno para hacerlo valer es hasta la ejecución del laudo, lo que no impide que de manera cautelar se haga valer al contestar la demanda.

Por último, y en relación a la sustitución de la obligación de reinstalar por una indemnización esta debe hacerse valer al contestar la demanda , porque en este caso si constituyen una excepción.

Ahora bien, por lo que respecta al criterio de que la Junta deba abrir un incidente para que las partes ofrezcan pruebas y aleguen , resulta innecesario en el caso de la negativa de someterse al arbitraje, y la negativa a acatar el aludo por la sencilla razón de que en los casos de despido no es procedente, y en el caso de la sustitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización, resulta ocioso ordenar abrir un incidente, para acreditar por ejemplo que se trata de alguno de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en este caso por tratarse de una excepción, sería materia del juicio en lo principal aportar pruebas para acreditar esta cuestión, al fin y al cabo sería resuelta hasta dictarse el laudo.

Casi un año después la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece una tesis de jurisprudencia que modifica su anterior criterio, y cuyos datos de localización, y texto se transcriben a continuación:

Novena Epoca, REG NUM. 187962, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XV, Enero de 2002, Tesis: 2a./J. 1/2002, Página: 71

“LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS 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 éste optó 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 doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos 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, puede 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 ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta 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 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 ejercitada 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 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. 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 su 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, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución 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 consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está 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 a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.”

De la lectura de la tesis transcrita se advierte que dado que no existe disposición constitucional o legal que establezca expresamente el momento procesal en el cual deba plantearse la insumisión al arbitraje, la jurisprudencia ha establecido criterios divergentes, incurriendo en errores de

interpretación los Ministros de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

En efecto del análisis de la tesis jurisprudencial transcrita se advierte que los Ministros autores de dicha tesis, confunden una de las especies, esto es la negativa a catar el laudo con el género insumisión al arbitraje. Se considero la insumisión al arbitraje como una expresión genérica, que contiene tres supuestos o especies, como son la negativa a someterse al arbitraje, la negativa de acatar el aludo, y la sustitución de obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, por lo que resulta incorrecto referirse solo a la negativa a catarlos, como se hace en el rubro de la tesis, para referirse al momento en que debe plantearse, lo que conduce a errores, ya que cada uno de los supuesto jurídicos de la insumisión tiene un momento procesal oportuno para promoverse.

Asimismo, la Segunda Sala modifica su criterio sustentado en la tesis que anteriormente se analizó, en la que sostenía que podía hacerse valer la insumisión al arbitraje en cualquier etapa del procedimiento hasta en la audiencia de conciliación, para sostener ahora que puede plantearse al contestar la demanda, lo que resulta incorrecto porque aun ni siquiera existe condena a reinstalar, por lo que el patrón no puede negarse a acatar lo que aun no existe.

Más recientemente, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, en su sesión privada del día seis de diciembre de 2006, aprobó la tesis de jurisprudencia 203/2006 cuyos datos de localización, rubro y texto son los siguientes:

No. Registro: 173,475, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXV, Enero de 2007, Tesis: 2a./J. 203/2006, Página: 767

“REINSTALACIÓN. EL DERECHO DEL PATRÓN DE NEGARSE A ACATAR LA CONDENA RELATIVA NO PRECLUYE SI LA AUTORIDAD LABORAL OMITIÓ DECIDIR LO CONDUCENTE EN EL LAUDO, EN TANTO PUEDE HACERSE VALER HASTA SU EJECUCIÓN.

De los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, no se advierte plazo para que los patrones ejerzan su derecho de negarse a acatar el laudo que condene a la reinstalación del trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, en los casos excepcionales que la propia ley autoriza, por lo que ese derecho puede ejercerse válidamente tanto al contestar la demanda como hasta después de dictado el laudo o al momento de su ejecución. Por tanto, ante la omisión de la autoridad laboral de decidir en el laudo respecto de la excepción que hizo valer el patrón, en el sentido de no acatar el laudo que lo condene a la reinstalación, su falta de impugnación en el juicio de amparo no da lugar a estimar consentida y firme para todos los efectos legales esa cuestión que no formó parte de la litis constitucional, en tanto sólo repercute en la ejecución de la condena a la que puede oponerse el derecho a no acatar el laudo, que sólo podría considerarse precluido si la autoridad laboral desestima la excepción relativa y tal decisión no es impugnada en el correspondiente juicio de garantías, o analizada se le niega la razón, pues en estos casos el pronunciamiento relativo debe estimarse firme.

Contradicción de tesis 190/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de noviembre de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.

Tesis de jurisprudencia 203/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de diciembre de dos mil seis.”

Se considera que esta tesis, acierta al sostener que ni en la norma constitucional ni la legal, establece plazo para que los patrones ejerzan su derecho de negarse a acatar el laudo que lo condene a la reinstalación del trabajador. Sin embargo, adolece de los mismos defectos que las tesis anteriores que se plasmaron con anterioridad, toda vez que no distinguen entre los supuestos jurídicos que integran la insumisión al arbitraje, refiriéndose solo a uno de estos supuestos, esto es, a la negativa a acatar el laudo, modificando su anterior criterio sustentado, ahora que esta facultad puede hacerse valer al contestar la demanda, después de dictado el laudo o al momento de su ejecución.

Ahora bien, también resulta un acierto que la sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, es una excepción y por tanto de manera congruente sostiene que dicha excepción debe resolverse al pronunciarse el laudo.

3.6 LA IMPUGNACION DE LA RESOLUCION LABORAL QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE DE INSUMISION AL ARBITRAJE

En la práctica procesal laboral, cuando un patrón promueve la insumisión al arbitraje en alguna de sus modalidades ya analizadas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ordenan abrir un incidente de insumisión al arbitraje, incidente de carácter inominado por no estar señalado como tal en el artículo 762

de la Ley Federal del Trabajo y se tramitan en la etapa conciliatoria del juicio laboral resolviéndose de plano en términos del artículo 765 del ordenamiento laboral antes señalado, mediante una interlocutoria que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje respectivo y ordena la continuación del juicio en su etapa arbitral respecto a las prestaciones que no fueron materia de la litis incidental.

Esto es de vital importancia conocer el medio jurídico adecuado para impugnar la resolución ya que de lo contrario, el riesgo sería que quedara firme la resolución que perjudica.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso porque las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Por esta razón solo se puede impugnar a través del juicio de amparo, por lo que es preciso dilucidar, si se trata de un Amparo Directo o Indirecto analizado lo dispuesto por los artículos 44, 46, 158 y 759 de la Ley de Amparo.

El artículo 44 de la Ley de Amparo dispone lo siguiente:

“ARTICULO 44.- El amparo contra sentencias definitivas o laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, o contra resoluciones que pongan fin al juicio, se promoverá por conducto de la autoridad responsable, la que procederá en los términos señalados en los artículos 167, 168 y 169 de esta ley.”

“Artículo 46. Para los efectos del artículo 44, se entenderán por sentencias definitivas las que decidan el juicio en lo principal, y respecto de las

cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas.

También se considerarán como sentencias definitivas las dictadas en primera instancia en asuntos judiciales del orden civil, cuando los interesados hubieren renunciado expresamente la interposición de los recursos ordinarios que procedan, si las leyes comunes permiten la renuncia de referencia”.

“Artículo 158. El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.”

“Artículo 159. En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

I.- Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;

II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI.- Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

VII.- Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;

X.- Cuando el tribunal judicial, administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado o miembro de un tribunal del trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder;

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda”.

Estos preceptos permiten ver que la interlocutoria de insumisión al arbitraje, no constituye una sentencia definitiva, ya que si bien decide sobre la acción de reinstalación, no resolvió el juicio en lo principal, ya que además de la prestación principal de reinstalación se demandaron otras vinculadas a ella como salarios caídos y cuya surte en la etapa arbitral dependen de lo resuelto en el incidente, y también se reclamaron prestaciones autónomas como vacaciones, aguinaldo, que no derivan de la reinstalación.

Tampoco se está en presencia de una resolución que ponga fin al juicio, puesto que ordenó la continuación del procedimiento en la etapa de arbitraje para decidir sobre las prestaciones que no fueron materia del incidente de insumisión, ni se da alguna de las hipótesis de violación procesal previstas en el artículo 159 citado, no es análoga a alguna de ellas, me refiero concretamente a que el juicio continúa, y no se envía al archivo general.

En cambio, si se actualiza el supuesto previsto en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo que establece lo siguiente:

“Artículo 114. El amparo se pedirá ante el juez de Distrito:

...IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación..”

La interlocutoria que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje, eximiendo al patrón de reinstalar al trabajador y condenándolo al pago de las prestaciones inherentes a la reinstalación no es reclamable en Amparo Directo, porque no se trata de una sentencia que decide el juicio en lo principal, no pone fin al juicio, no se trata de alguna de las violaciones procesales que deban reclamarse en Amparo Directo, en cambio, si constituye un acto de imposible reparación y, por tanto, es reclamable en el Amparo Indirecto por dos razones: Primero porque afecta el derecho sustantivo del quejoso a la estabilidad en el empleo y este aspecto ya no será materia de estudio en el laudo, de ahí que aun cuando obtuviera un fallo favorable respecto de las restantes

prestaciones materia de la litis en la etapa arbitral, no se le podrá restituir en este derecho sustantivo afectado.

En segundo orden, procede la impugnación inmediata de la interlocutoria a través del Amparo Indirecto, toda vez que afecta al trabajador en grado predominante o superior porque, al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo dirimirá las prestaciones derivadas de la negativa a la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental, pero que si se orientan por el sentido de ésta, sujeta al afectado a un juicio que puede ser ocioso en el supuesto de que en el correspondiente amparo se determine la inconstitucionalidad de la interlocutoria reclamada, dado que su efecto consistiría en ordenar la reposición del procedimiento para que la reinstalación se decida en la etapa arbitral y, consecuentemente, las prestaciones inherentes a ella, de ahí que se trata de un supuesto de ejecución jurídicamente irreparable que se debe impugnar en la vía de Amparo Indirecto.

Sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada P.LVII/2004, sustentada por el Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la solicitud de modificación de jurisprudencia 1/2003, cuyos rubro, texto y datos de identificación son los siguientes:

En atención a las razones expuestas , la SEGUNDA Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en su sesión privada correspondiente al veinticinco de abril de dos mil siete, cuyos datos de localización, rubro y texto se señalan a continuación:

3.2.1 LOS SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Derivado de lo dispuesto por la Fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

CAPÍTULO IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como se advierte esta disposición reglamenta expresamente los casos de excepción al principio de reinstalación obligatoria, en que el patrón puede ejercer la facultad de solicitar a la Junta la sustitución de la obligación de reinstalar a un trabajador por el pago de una indemnización.

3.2.2. LOS EFECTOS DE LA RESOLUCION INCIDENTAL QUE RESUELVE SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA OBLIGACIÓN A REINSTALAR

Tratándose de la insumisión al arbitraje debe hacerse valer al contestar la demanda, puesto que si no se plantea en ésta etapa implicaría la aceptación del arbitraje de la Junta, y en relación a la negativa a acatar el laudo, sólo puede ejercerse una vez pronunciado el laudo puesto que no puede el patrón negarse a algo que aún no existe. Tratándose de la sustitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización, el problema es bastante más complejo por las siguientes razones:

Si la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional dispone que el patrón podrá ser eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, primero debe existir la obligación de reinstalar, es decir, primero la condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo para que éste pueda solicitar la sustitución de esa obligación por el pago de una indemnización, sin embargo esto es imposible dado que el laudo constituye una resolución jurisdiccional que una vez que queda firme constituye cosa juzgada, la parte actora puede solicitar su ejecución forzosa de lo condenado, por lo que si al contestar la demanda no se hizo valer, así sea en forma cautelar, ya no podrá hacerse valer una vez dictado el laudo que condene a reinstalar, por ello equivaldría a negarse a acatar el laudo, lo que está prohibido expresamente en la fracción XXI del artículo 123 constitucional; en tal virtud, ésta facultad constituye una excepción que debe hacerse valer al contestar la demanda y no en otro momento.

Además, el patrón deberá acreditar en el juicio que se trata de alguno de los supuestos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, de ésta manera si existiera controversia respecto de alguno de los aspectos relativos a las condiciones de trabajo del actor, igualmente

corresponderá al patrón acreditar estas condiciones de acuerdo al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez acreditado que el trabajador se encuentra en algunos de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral, deberá eximirse de la reinstalación a través del laudo.

El poder judicial ha establecido jurisprudencia firme respecto del momento procesal en que debe hacerse valer y éstas son las siguientes:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Marzo de 1998, Tesis: 1.7º. T. J/17. Página: 701.

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Marzo de 2001, Tesis: 2a. XXIII/2001, Página: 195

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN,

POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD. Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.

Dado que no existe disposición constitucional o legal expresa que establezca expresamente el momento procesal en el cual deba plantearse la insumisión al arbitraje, la jurisprudencia ha establecido criterios divergentes:

La tesis J/17 del Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, primeramente transcrita estableció que dado que la insumisión no constituye una excepción, sino una facultad del patrón para oponerse a la reinstalación, tal oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.

Sin embargo, con posterioridad la jurisprudencia modificó su criterio y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia en la tesis 1/2002 estableció el criterio de que por lo que respecta a la insumisión al arbitraje ésta puede plantearse en cualquier momento hasta antes de la etapa de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, en la etapa de conciliación. Por lo que respecta a la negativa a acatar el laudo puede plantearse con posterioridad al pronunciamiento o al momento de su ejecución sin que exista impedimento alguno para plantearla antes de la emisión del laudo.

3.2.3 EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL

La segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado recientemente diversos criterios en relación al tema que nos ocupa.

Nos permitimos citar las mas relevantes y que permiten concluir en una acertada interpretación en relación a la problemática de al insumisión al arbitraje.

Incluso las tesis transcritas coinciden con las citadas por el profesor universitario Sergio Tecnopala Mendizábal, quien al respecto opina que:

“El manejo y aplicación de las dos figuras derivadas del artículo 947 la insumisión al arbitraje y la negativa a acatar el laudo, por la parte demandada, es obvio gracias a la siguiente jurisprudencial por contradicción de tesis⁵⁴”.

La siguiente tesis 1/2002 fue aprobada por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 44/2001

No. Registro: 187,962

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, Enero de 2002

Tesis: 2a./J. 1/2002

Página: 71

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS 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 éste optó 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 doméstico, eventuales o

⁵⁴ Tecnopala Menzibala, Sergio. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición. México. Editorial Porrúa 2008. P. 915.

con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos 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, puede 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 ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta 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 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 ejercitada 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 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. 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 su 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, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución 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 consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está 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 a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo 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 de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

La siguiente tesis 2ª./J.163/2006 fue aprobada por la segunda sala de nuestro más alto tribunal el veintidós de noviembre de dos mil seis.

No. Registro: 173,784

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIV, Diciembre de 2006

Tesis: 2a./J. 163/2006

Página: 198

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato

mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral.

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

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

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 1890/2005. Eusebio Andrade Vázquez. 13 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

De manera reciente la segunda sala de nuestro mas alto tribunal aprobó el veintiséis de septiembre de dos mil siete la tesis de jurisprudencia 2ª./J.183/2007 y cuyo texto es el siguiente:

No. Registro: 171,193

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXVI, Octubre de 2007

Tesis: 2a./J. 183/2007

Página: 240

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Si bien es cierto que conforme al indicado precepto constitucional, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo, también lo es que conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite la Constitución Federal, tratándose de trabajadores de confianza el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que la

naturaleza de sus funciones impide que el patrón continúe depositando su confianza en ellos cuando ya la perdió.

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

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

Amparo directo en revisión 1319/2004. María de Lourdes Cruz Bustamante. 12 de noviembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Óscar Zamudio Pérez.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo en revisión 1491/2006. Ernesto Hernández García. 27 de octubre de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juan Díaz Romero. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.

Tesis de jurisprudencia 183/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de septiembre de dos mil siete.

Del estudio de las tesis de jurisprudencia transcritas, se llega a la conclusión que de acuerdo a la interpretación de la corte, la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo

previstas en la fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, por la parte patronal. Sin embargo como casos de excepción a esta regla admite que acorde a la fracción XXII del propio ordenamiento constitucional, el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, reglamentados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Con meridiana claridad el maestro Sergio Tecnopala Mendizábal en su brillante obra de Derecho Procesal Del Trabajo, concluye en le mismo sentido, al sostener lo siguiente:

“Al respecto es aplicable la afirmación contenida en las jurisprudencias transcritas de que no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo (947 y 948 de la Ley Vigente), 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 obrera ha optado por la reinstalación, tiene como excepción los cinco casos previstos en el artículo 49 de la Ley⁵⁵”.

⁵⁵ Ibidem. P.P. 916-917

CAPÍTULO CUARTO

IV.- LA NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCION XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LOS ARTÍCULOS 947 Y 948 DE LA LEY REGLAMENTARIA

4.1 LAS EXCEPCIONES A LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Uno de los principios rectores del derecho mexicano del trabajo, lo es la estabilidad en el empleo, es una creación del constituyente de 1917, consagrado como derecho fundamental en el artículo 123 Constitucional.

Este principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrón ante el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El principio de estabilidad en el empleo se contempla en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Al establecer que las relaciones de trabajo pueden ser para obra y tiempo determinado, con la salvedad establecida en el último párrafo de que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

No obstante que el principio de estabilidad en el empleo quedo consagrado en la Fracción XXII del Apartado A, del artículo 123 Constitucional, así como en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el mismo fue vulnerado por una práctica patronal que desconocía la obligatoriedad de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Durante el periodo que siguió a la promulgación de la Constitución de 1917, frente a los crecientes casos de despidos injustificados, el principio de estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las Fracciones XXI y XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional que desde sus orígenes atribuyeron un carácter potestativo al arbitraje laboral. En efecto, mientras que la Fracción XXII garantiza la estabilidad en el empleo, al establecer que el patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Sin embargo la Fracción XXI del mismo artículo Constitucional autoriza al patrón a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y se sustituye la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización, situación que vulnera el principio de estabilidad en el empleo.

Precisamente, aprovechándose de esta contradicción, los patrones emplearon arbitrariamente las facultades que les confirieron la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional, negándose a acatar los laudos dictados por las Juntas y en consecuencia a reinstalar a los trabajadores.

En un primer momento esta práctica patronal fue frenada a partir del 1º de febrero de 1924, a través de las ejecutorias relativas a los casos muy conocidos de “LA CORONA” y la de la COMPAÑÍA DE TRANVIAS, LUZ Y FUERZA DE PUEBLA S.A., pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ⁵⁶

Este criterio jurisprudencial expresó un gran giro en la interpretación de la Suprema Corte hasta esa fecha había mantenido y trajo como

⁵⁶ Citadas por Nestor de Buen Lozano, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. Cit. P.- 121

consecuencia que la corte reconociera a las Juntas de Conciliación la competencia necesaria para resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo así como su carácter de verdaderos tribunales de trabajo con plena jurisdicción .

Un segundo momento en la tarea de limitar el ejercicio arbitrario por los patrones de la facultad de no someterse al arbitraje ocurrió en el año de 1962, en que se reformaron las Fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, si bien la interpretación jurisprudencial a partir de 1924 de la Suprema Corte de Justicia, así como la reforma constitucional de 1962 no resolvieron del todo la contradicción existente entre el principio de estabilidad en el trabajo, consagrada en la Fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y la Fracción XXI del mismo ordenamiento que faculta a los patrones a negarse a someterse al arbitraje o acatar el laudo dictado por la Junta.

En nuestro país si bien es cierto no priva una estabilidad absoluta sino relativa, lo cierto también es que al permitirse la insumisión al arbitraje se vulnera el principio de estabilidad en el trabajo, al que en amplio sentido podría decirse que es el que comprende todas aquellas normas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción de la relación o contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Para una mejor apreciación y análisis del principio en comento, se cita lo que sostiene el tratadista brasileño Victor Russomano Mozart, en términos generales:

“La estabilidad es un freno o limite a la extinción del contrato de trabajo”.⁵⁷

Por lo anteriormente comentado, se desprende con meridiana claridad que el siguiente paso que en la actualidad debe darse es suprimirse la insumisión al arbitraje de la Constitución General Vigente para garantizar el respeto irrestricto a las Juntas de Conciliación y arbitraje como Tribunales de Trabajo y su jurisdicción plena, concretada en que el cumplimiento de sus determinaciones no quede a disposición de las partes, además de que se garantice, aunque sea relativo en el derecho mexicano, el principio de estabilidad en el empleo, lo cual es la propuesta materia del presente capítulo.

4.2 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La institución jurídica de la insumisión al arbitraje, incluyendo sus distintas modalidades, no se encuentra prevista en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, que rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores. Pero también la Jurisprudencia prohíbe que se aplique supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque sería tanto como crear una institución jurídica no específica con aquella.

A continuación se transcriben el criterio jurisprudencial mencionado:

“No. Registro: 210.687

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

⁵⁷ Russomano , Mozart Víctor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. Segunda Edición. México. Editorial UNAM, 1981. P.13

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
XIV, Septiembre de 1994
Tesis: I. 1o. T. 461 L
Página: 458

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. NO SE ENCUENTRA CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Como la figura de la insumisión al arbitraje no la contempla el ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, no se debe aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque sería tanto como crear una institución jurídica no especificada en aquélla.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9181/93. Juan Meza García. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 7511/93. Martín Álvarez Gutiérrez. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.”

Es decir, ni la Ley de los Trabajadores Al Servicio del Estado, ni la Jurisprudencia contemplan y más bien prohíben en el ámbito de los trabajadores burócratas esta figura de la insumisión al arbitraje, lo que se convierte en una razón más para proponer su supresión de Nuestra Carta Magna como se viene proponiendo. Abundando, es claro también que el criterio de jurisprudencia que se transcribe refuerza nuestra hipótesis del presente trabajo

de investigación en el sentido de que la insumisión al arbitraje contemplada en la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional debe derogarse, lo anterior en virtud de que el legislador al aprobar el apartado B de dicho artículo de la Norma Suprema mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960 y que rige las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Distrito Federal y sus trabajadores, ni tampoco su Ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado incluyeron entre sus disposiciones la Insumisión al arbitraje, por lo tanto el Estado, en este caso en su carácter de patrón, no está facultado para negarse a someter sus diferencias al arbitraje del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ni a negarse a acatar las resoluciones de dicho tribunal.

4.3 LA JURISDICCIÓN LABORAL Y SU IMPERIO

La cuestión relativa a la insumisión al arbitraje, desde la entrada en vigor de la Constitución Política de 1917, estuvo indisolublemente vinculada a la problemática relativa a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Incluso, la naturaleza misma de las Juntas de Conciliación y Arbitraje había sido motivo de discusión entre los propios constituyentes de la asamblea de 1917. Por una parte el diputado yucateco Héctor Victoria le atribuía la naturaleza de verdaderos Tribunales de Trabajo de acuerdo a la experiencia en su entidad, y por otra el diputado José Natividad Macias les atribuía una función administrativa. Finalmente en el dictamen de la comisión respectiva no fue acogida la propuesta de Victoria.

Debido a lo anterior no quedo claramente definida la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje precisamente por la excepción que se introdujo en la Fracción XXI del ahora apartado A del artículo 123 Constitucional que facultaba a los patronos a negarse

a someterse al arbitraje a acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El hecho de que el legislador de 1917 atribuyera a las Juntas de Conciliación denominaciones que aluden al arbitraje, puso en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo.

La opinión predominante en dicha época sustentada por Narciso Bassols, en su ya clásico estudio titulado ¿que son por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?⁵⁸ sostuvo que el problema no era tanto negar que las Juntas fueron o no Tribunales, sino decidir que tipo de conflictos podían conocer. En una de las conclusiones de Bassols, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo. Al final de su estudio concluyó que había que crear verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los colectivos de trabajo.

En este mismo orden de ideas, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia del país a partir de 1918, negaba a las Juntas el carácter de Tribunales de Trabajo, naturaleza que solo reconocía a los tribunales ordinarios, a quienes si reconocían imperio necesario para hacer cumplir sus laudos.

En efecto el pleno de nuestro más alto tribunal estableció el 8 de marzo de 1918 el criterio en el caso Cabrera Guillermo, de dicha tesis se desprende que no es competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocer de las demandas de los trabajadores por despido.

A continuación se transcribe la tesis mencionada:

⁵⁸ Citado por DE BUEN Lozano, Nestor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Op. Cit. P. 140

“No. Registro: 811.563

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

II

Tesis:

Página: 773

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Constitución no las faculta para decidir demandas que atañen a las consecuencias de un contrato de trabajo que ya ha expirado, lo cual es de la competencia de los tribunales ordinarios.

Amparo administrativo en revisión. Cabrera Guillermo. 8 de marzo de 1918. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

Apoyados en el anterior criterio, las leyes laborales estatales en aquel entonces siguen la práctica de otorgar facultades a los tribunales ordinarios para ejecutar los laudos de las Juntas.

Pero no solo eso, también el Pleno de la Corte el 29 de abril de 1927 y 16 de abril de 1928 respectivamente, estableció los siguientes criterios que a continuación se transcriben:

“No. Registro: 280.304

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XXII

Tesis:

Página: 805

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las disposiciones del código del trabajo en Yucatán, de modo potestativo, facultan a las Juntas para que, al recibir la prueba de testigos, se sujeten o no, a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles del Estado; pero aun en la hipótesis de que el citado código las obligara a someterse a la ley de enjuiciamiento, las Juntas no deberían acatar ese mandato, porque sería anticonstitucional, pues el Congreso Constituyente, al instituir las Juntas, tuvo la intención de establecer, no árbitros de derecho sino amigables componedores, que pueden y deben fallar conforme a su conciencia y a la equidad, sin estar obligados a ceñir sus actos a la ley procesal, lo que se infiere, de modo claro, del contexto de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, que permite que las Juntas se integren con personas legas en derecho, criterio que ha aceptado la Suprema Corte en muchas de sus ejecutorias.

Amparo administrativo en revisión 3930/26. Rivero Rivas Rafael. 16 de abril de 1928. Mayoría de siete votos. Disidentes: Leopoldo Estrada y Manuel Padilla. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

“No. Registro: 810.388

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XX

Tesis:

Página: 913

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para que los Jueces del orden común puedan, en el Estado de Guanajuato, hacer efectivos los laudos de las Juntas, es indispensable que se les presenten constancias en que aparezcan: la negativa del patrono a someterse al arbitraje o a cumplir el laudo; el nombre del trabajador que tenga derecho a la indemnización y el importe de ésta.

Amparo administrativo en revisión 4269/25. González Eusebio. 29 de abril de 1927. Mayoría de siete votos. Disidentes: Jesús Guzmán Vaca, Sabino M. Olea, Salvador Urbina y Francisco Díaz Lombardo. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

Como vemos estos criterios de jurisprudencia erróneamente les daban el carácter de amigables componedores a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y aludían al derecho común y a los jueces civiles para hacer efectivos los laudos de las Juntas, lo que fue provocado por la mención de la figura de la insumisión al arbitraje en el texto Constitucional, es por eso que en el presente trabajo se plantea que desaparezca por las confusiones que generó y sigue en la actualidad generando, además por que es inadmisibles, se reitera, que el cumplimiento de las determinaciones del que sin lugar a dudas es el órgano jurisdiccional creado para resolver las controversias entre los patronos y los trabajadores queden a voluntad de las partes.

Apuntalando lo comentado arriba, los criterios de interpretación iban de un extremo al otro pues días después el

propio Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, modifica radicalmente su criterio y les reconoce a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de Tribunales de Trabajo, para hacer cumplir sus determinaciones, así como la imperatividad de sus resoluciones como se advierte de las jurisprudencias que a continuación se citan:

“No. Registro: 384.121

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XXV

Tesis:

Página: 1636

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Corte ha modificado sus jurisprudencia, en el sentido de que estas Juntas si son competentes para dirimir los conflictos que nazcan, tanto de un contrato de trabajo actual, como de los que surjan de un contrato ya concluido, puesto que el artículo 123, fracción XX, de la Constitución, no hace distinción alguna sobre el particular; asimismo, la Corte ha establecido el criterio de que las Juntas tienen la facultad de hacer cumplir sus determinaciones, puesto que sería absurdo que la ley les otorgara la facultad de resolver los conflictos, y les negara los medios de realizar sus resoluciones.

Amparo administrativo en revisión 4044/23. The Texas Company of México. 19 de marzo de 1929. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

“No. Registro: 809.756

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XXIV

Tesis:

Página: 350

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Corte ha establecido la jurisprudencia de que esas Juntas son competentes para conocer de los conflictos a que se refiere el artículo 123 de la Constitución, por contratos de trabajo en vigor, o ya terminados, pues unos y otros, cuando generen conflictos, deben ser resueltos por los tribunales creados por la fracción XX del citado artículo.

Amparo administrativo en revisión 387/27. Cantú Garza Gregorio y coagraviados. 9 de octubre de 1928. Mayoría de siete votos. Disidentes: Sabino M. Olea, Salvador Urbina, Gustavo A. Vicencio y Francisco Díaz Lombardo. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

Sin embargo la tesis 39 (H) establecida por el Pleno de la Corte reconocida como tesis histórica y en la cual aparece como precedente el caso de la Corona, es la que establece jurisprudencia y define en definitiva la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Su texto es el siguiente:

“No. Registro: 916.395

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Apéndice 2000

Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Histórica

Tesis: 39 (H)

Página: 1113

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE-[TESIS HISTÓRICA].-

No son tribunales especiales porque no han sido instituidas para conocer de determinado negocio, sino de todos aquellos para los cuales les dan competencia, tanto el artículo 123 constitucional como las leyes reglamentarias del trabajo, que los Estados dicten.

Quinta Época:

Tomo XIV, pág. 365. Amparo en revisión.-Díaz Ordaz Carlos.- 24 de enero de 1924.-Mayoría de ocho votos.-Disidentes: Jesús Guzmán Vaca y Salvador Urbina.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XIV, pág. 492. Amparo en revisión. La Corona, Cía. Mexicana Holandesa, S.A.-1o. de febrero de 1924.-Unanimidad de nueve votos.- La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XV, pág. 854. Amparo en revisión.-Blanco López Manuel.-2 de octubre de 1924.-Once votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XVI, pág. 37. Amparo en revisión.-García José.-6 de enero de 1926.-Unanimidad de diez votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XVIII, pág. 37. Amparo en revisión.-El Águila, Cía. Mexicana de Petróleo, S.A.-8 de enero de 1926.-Once votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Tercera Parte, página 712, Pleno, tesis 1021.”

Nota: Esta tesis tiene importancia histórica, pues examina la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y además data de la época en que las Legislaturas de las Entidades Federativas concurrían con el Congreso de la Unión en la expedición de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

De la lectura del criterio jurisprudencial antes descrito, se concluye que después de diversos bandazos en sus criterios de interpretación, finalmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación les confiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de auténticos tribunales de trabajo dotados de plena jurisdicción.

Luego entonces si las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan una auténtica función pública de impartir justicia laboral, esto es la Función Jurisdiccional, como en el caso de los demás órganos en todas las demás materias del Derecho, la regla general es que la competencia de estos órganos no pueden ser modificada ni ampliada ni muchos

menos excluida, ni por acuerdo expreso, ni por sumisión tácita de las partes, es decir es forzosa e improrrogable.

En cambio los árbitros particulares o privados, así como los órganos del Estado que sólo pueden hacerlo cuando las partes estén de acuerdo en someter sus conflictos al arbitraje de dichos órganos y al ejercer su función arbitral, estos no podrán hacer uso de las facultades de imperio, para imponer coactivamente sus decisiones por lo que para obtener su cumplimiento de sus determinaciones deberán solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales del estado competentes.

En este orden de ideas, al igual que en el arbitraje, en el proceso jurisdiccional hay un litigio, pero en este último a diferencia del primero, no se requiere que haya acuerdo entre las partes para someter sus diferencias a determinado medio de solución. Basta con que uno solo de los interesados decida someter el conflicto al conocimiento del órgano jurisdiccional competente, para que, por el imperio de este y la fuerza de la Ley, la otra parte quede sujeta al proceso que se siga ante dicho órgano jurisdiccional y asimismo en virtud del imperio, ambas partes estarán obligadas a cumplir las determinaciones del juzgador y su pronunciamiento final o sentencia.

La sentencia no solo es obligatoria, como también lo es el laudo laboral, sino que además posee fuerza ejecutiva por si misma una vez que el órgano jurisdiccional pronuncia la sentencia y que ésta deviene en firme, inimpugnable, el interesado puede solicitar al propio juzgador que ordene la ejecución forzosa de la misma, sin necesidad de un reconocimiento por parte de un órgano distinto, como en el caso del arbitraje privado o el de los órganos del Estado, en que el interesado para obtener la ejecución del laudo, es necesario que la parte que obtuvo lo someta al reconocimiento u homologación del órgano jurisdiccional competente.

Luego entonces, a la luz de la doctrina procesal moderna resulta inadmisibles que en la actualidad se establezcan en materia de trabajo, facultades para que una de las partes se niegue a someter sus controversias a la función jurisdiccional y así sustraerse de su imperio.

4.4 EL LAUDO Y LA COSA JUZGADA

La doctrina procesal, suele clasificar las sentencias, por el criterio de impugnabilidad en sentencia definitiva y sentencia firme, según sea o no susceptibles de impugnación.

De acuerdo con este criterio de modificación la sentencia firme que es la que resuelve en el fondo, el conflicto sometido a proceso, y que es susceptible de ser impugnada a través de algún recurso o proceso impugnativo, se convierte en firme cuando ya no puede ser impugnada por ningún medio, entonces adquiere la autoridad de cosa juzgada. Es decir, la sentencia firme es la que ya no puede ser impugnada, es la que posee la autoridad de cosa juzgada.

El tratadista Héctor Fix Zamudio en el diccionario jurídico mexicano, define esta expresión en los siguientes términos:

“Cosa juzgada i. (Del latín *res judicata*) se entiende como tal la inmutabilidad de lo resuelto en las sentencias o resoluciones firmes, salvo cuando estas pueden ser modificadas por circunstancias supervenientes”⁵⁹

Esta institución procesal atiende al principio de seguridad jurídica y estabilidad a las relaciones jurídicas, de ahí que

⁵⁹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo A-C, Voz Cosa Juzgada, México, Editorial Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México. 2007. 911

los ordenamientos procesales tienen que señalar un límite preciso a las posibilidades de impugnación y otorgar firmeza a las resoluciones jurídicas.

Es decir, el objeto de la cosa juzgada es poner límites a la posibilidad infinita de impugnar las sentencias, ni tampoco lo discutido o modificado en ningún proceso, de tal suerte que quede firme la resolución del litigio sobre el que aquella haya versado.

La doctrina procesal discute si la cosa juzgada es una consecuencia o efecto de la sentencia, o si en cambio, es un modo o cualidad que pueden adquirir tales efectos de la sentencia, pero no un efecto más de ésta.

Para algunos procesalistas que siguen lo que podrá dominarse una tendencia tradicional, entre otros los mexicanos De Pina y Castillo Larrañaga⁶⁰, los efectos principales de la sentencia son tres:

- 1) La de cosa juzgada.
- 2) La llamada *actio judicati* (o facultad de la parte que obtuvo para exigir la ejecución procesal de la sentencia condenatoria) y
- 3) Las costas procesales.

Asimismo distinguen dos significados de la cosa juzgada: 1) La imposibilidad de impugnación de la sentencia recaída en un proceso, porque no exista recurso contra ella, o bien porque haya expirado el término para interrumpirlo, (cosa juzgada en sentido formal, impugnabilidad de la sentencia) y por la otra 2) y la que consiste en la indiscutibilidad del objeto del proceso decidido por la sentencia de la Ley afirmada en la sentencia (cosa juzgada en sentido material)

⁶⁰ RAFAEL DE PINA, y José Castillo Larrañaga. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, séptima Edición. México, Editorial Porrúa, 1966. P. 298 a 301.

En cambio la tendencia procesal que podría ser considerada como moderna, originada en el pensamiento del procesalista Marco Tulio Liberman el cual considera que la cosa juzgada no es un efecto de la sentencia, y distingue con precisión entre la eficacia jurídica de la sentencia (la cual deriva de la sentencia misma) y la autoridad de cosa juzgada (que no es uno más de los efectos de la sentencia, sino un modo de manifestarse y de producirse tales efectos).

De acuerdo al pensamiento del procesalista italiano Liberman, la sentencia es eficaz desde el momento de su pronunciamiento, es decir ya tiene eficacia jurídica, independientemente de que los efectos o consecuencias derivadas de la sentencia sean suspendidas por algún medio de impugnación, aunque solo en un momento anterior, cuando adquiere la autoridad de cosa juzgada lo resuelto en ella o el mandato contenido en la sentencia se torne inmutable.

De ahí que la cosa juzgada constituye la inmutabilidad del mandato que nace de la sentencia.

Con este concepto para Liberman se torna innecesario la distinción entre cosa juzgada en sentido material y en sentido formal, toda vez que la cosa juzgada sustancial no es un efecto de la sentencia sino solo un aspecto particular de la cualidad que la misma adquiere al producirse la precisión de las impugnaciones.

Por último el procesalista Liberman distingue entre :

- 1) Cosa juzgada formal, referida a la inmutabilidad de la sentencia como acto procesal y
- 2) Cosa juzgada sustancial, indica la misma inmutabilidad en cuanto es referida a su contenido y sobre todo a sus efectos.

La Ley Federal del Trabajo carece de disposiciones jurídicas que regulen la institución de la cosa juzgada.

Asimismo de manera incorrecta el artículo 945 de la Ley Laboral dispone que: “Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación”.

En efecto, la anterior disposición otorga la cualidad de cosa juzgada al laudo sin tomar en cuenta que todavía es susceptible de impugnación a través del juicio de amparo, antes de que transcurra el plazo que la Ley de Amparo prevé (15 días) lo cual conduce a un contrasentido al reconocer autoridad de cosa juzgada a resoluciones que aun son impugnables, es decir, a declarar inmutable aquello que todavía es generalmente impugnable, en todo caso este plazo sería admisible solamente cuando el laudo ya haya quedado firme.

4.5 LA NECESIDAD DE UNA REFORMA A LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASÍ COMO DE LOS ARTÍCULOS 947 Y 948 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La expresión insumisión al arbitraje comprende tres dimensiones: 1) La negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, b) La negativa a acatar el laudo pronunciado por la Junta, y c) La sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización. Las dos primeras previstas en la Fracción XXI y la segunda en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional con el análisis efectuado en el presente trabajo de tesis podemos concluir que la insumisión al arbitraje, vulnera uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, esto es, el del derecho a la estabilidad en el empleo, en la medida que hace depender de la voluntad del patrón y no del trabajador, la permanencia en el empleo.

Por lo que respecta a la última modalidad de la insumisión al arbitraje prevista en la Fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, y consistente en eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador en casos excepcionales que la Ley determinara se aprecia aceptable, sobre todo en función de la finalidad de las normas de trabajo de conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo, establecido en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Esas propuestas de iniciativa de reforma tanto al ordenamiento constitucional como a la Ley Federal del Trabajo, tienen como propósito suprimir de los mismos tanto la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje (que no es arbitraje como tal, sino como lo hemos advertido a lo largo de esta investigación, se trata, sin temor a equivocarse de plena jurisdicción), así como la negativa a acatar el laudo, por las razones y argumentos que se han venido esgrimiendo en el curso del presente trabajo. La propuesta concreta de modificación consiste en derogar la Fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución General Vigente, y reformar la fracción XXII del mismo artículo y aparatado para que se contemple expresamente el principio de estabilidad en el empleo, prohibiéndose el despido sin causa, cuestión que ya se contempla en la fracción IX del apartado B del mismo ordenamiento constitucional, así como la obligación de pagar salarios caídos en caso de que se acredite el despido injustificado, lo que hasta ahora no ocurre puesto que solo está contemplado dicha obligación del patrón en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y no en el texto constitucional.

Para el efecto de entender con precisión la propuesta que se plantea, a continuación se transcriben sus fracciones XXI y XXII del aparatado A del artículo 123 Constitucional vigentes, las cuales establecen lo siguiente:

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el

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

“**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, 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.”

La propuesta de reforma, como se ha venido comentando consiste en suprimir la fracción XXI arriba transcrita por todo lo ya expuesto en el presente trabajo, aclarando que se propone su supresión completa pues si desaparecen las modalidades de someter sus diferencias al arbitraje así como la de acatar el laudo no tendría ya ninguna razón de ser la otra parte que completa la fracción en comento y en tal virtud proponemos su derogación, así mismo se propone la reformulación de la fracción XXII del mismo apartado A del artículo 123 Constitucional, respetando los casos de excepción que dispone esta última fracción en virtud de considerar que son necesarias para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo y por que son hipótesis en las que de verdad es imposible la continuación de la relación laboral.

Por todas las anteriores consideraciones se formula la siguiente:

PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

Artículo Único.- Se deroga la Fracción XXI y se reforma la Fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, para quedar como siguen:

XXI.- (se deroga)

XXII.- Los trabajadores sólo podrán ser despedidos o suspendidos por causa justificada, en los términos que fije la Ley, El patrón que despida al trabajador injustificadamente estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con la relación de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, el trabajador, en ambos casos, tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se cumpla el laudo, también, tendrá derecho a la indemnización de tres meses de salario cuando el trabajador rescinda la relación de trabajo por causas imputables al patrón establecidas en la Ley.

El patrón podrá excepcionalmente ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las prestaciones que la Ley Reglamentaria disponga y solo en los casos específicos que la misma prevea.

PROPUESTA DE INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el mismo orden de ideas, para ser congruentes con nuestro ordenamiento jurídico escalonado, una vez modificado el texto constitucional, tendría que adecuarse las leyes reglamentarias

para que no contravengan lo dispuesto en la norma suprema, y en tal sentido también se propone la reforma a los artículo 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

I

El texto vigente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo es el siguiente:

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.”

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

Así mismo el artículo 948 dispone lo siguiente:

“Artículo 948.

Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de

conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.”

Ahora bien tomando en consideración que la expresión insumisión al arbitraje comprende tres modalidades que son las siguientes:

- a) La negativa de los patrones y trabajadores a someter sus diferencias al arbitraje
- b) La negativa a acatar el laudo
- c) La sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, por lo que por congruencia jurídica se propone también su supresión del artículo 947 de la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, esto es la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Se propone modificar el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 947. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje exime al patrón de la obligación de reinstalar en los casos previstos en el artículo 49 de esta Ley; se procederá en los términos siguientes:

- I. Se dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará al patrón a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Fijará la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al patrón al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de esta Ley.

Así como la derogación del artículo 948
para quedar como sigue:

Artículo 948. (Se deroga)

En congruencia con la propuesta de reforma Constitucional a las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, se propone suprimirla expresión: “si el patrón se negaré a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta” también se propone suprimirlo del artículo 947 así como del artículo 948 en el caso de la negativa del trabajador a acatar el laudo pronunciado por la Junta; por lo que se propone la derogación del mismo de la Ley Federal del Trabajo, para desaparecerlos también de dicho ordenamiento Legal.

Así mismo, se propone mantener la figura de la sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización previsto en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, en los casos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a que la finalidad de las normas de trabajo es conseguir un equilibrio entre el trabajo y el capital.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- 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 solo excepcionalmente de la del patrono.

SEGUNDA.- El texto vigente de la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional transgrede el principio laboral fundamental de estabilidad en el empleo

TERCERA.- En la figura jurídica del arbitraje, los conflictos que busca resolver están sujetos al acuerdo previo de los interesados, el mismo puede ser excluido por acuerdo expreso y la sumisión o insumisión a este está a disposición y voluntad de las partes

CUARTA.- En el ejercicio de la función jurisdiccional, el cumplimiento de las resoluciones de los Órganos que llevan a cabo dicha función no se encuentra a disposición de las partes, ya que derivan de la fuerza de la Ley y del imperio del Estado para obligar a las partes a acatar sus determinaciones.

QUINTA.- La redacción de las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional en relación con la fracción XX del mismo ordenamiento que atribuyen a las Juntas de Conciliación funciones arbitrales, ha generado confusión en la interpretación de sus disposiciones.

SEXTA.- En la actualidad tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el carácter de

verdaderos tribunales que conocen sobre conflictos de trabajo con plena competencia y jurisdicción.

SÉPTIMA.- La insumisión al arbitraje en su dimensión relativa a la negativa del patrón a someter trastoca el principio procesal relativo a la regla general de que la competencia de los órganos jurisdiccionales no puede ser modificada ni excluida por la voluntad de las partes, es decir la misma es forzosa e improrrogable.

OCTAVA.- Para la doctrina procesal uno de los elementos de las resoluciones jurisdiccionales que pronuncia el juzgador en ejercicio de la función jurisdiccional, es la cualidad de que una vez concluidas o no utilizadas los medios de impugnación adquieren la categoría de cosa juzgada.

NOVENA.- La dimensión de la insumisión al arbitraje consistente en facultar a los patrones a negarse a acatar el laudo pronunciado por las Juntas, esta facultad procesal contraviene una de las instituciones jurídicas rigen la función jurisdiccional: el principio de cosa juzgada

DÉCIMA.- La norma constitucional que autoriza a los patrones a negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta contraviene la regla procesal general de obligatoriedad y ejecutividad de las sentencias o laudos laborales.

DÉCIMA PRIMERA.- En el Derecho Mexicano en todas las ramas del mismo a excepción de las del trabajo se respetan los principios de obligatoriedad y ejecutividad de las sentencias, en ningún caso se deja a voluntad de las partes el cumplimiento de las resoluciones de los Órganos que se

encargan de su aplicación, por eso, se debe suprimir esta facultad que confiere la Constitución a las partes en el proceso laboral.

DÉCIMA SEGUNDA.- De la figura jurídica de insumisión al arbitraje, prevista en las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional se distinguen las siguientes dimensiones o modalidades:

1.- Facultad de los patrones para negarse a someter sus diferencias al arbitraje (Fracción XXI).

2.- Facultad de los patrones y trabajadores para negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta.

3.- Facultad de los patrones para que sean eximidos de la obligación de reinstalar a cambio del pago de una indemnización (fracción XXII), en los casos que dispone el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA.- Se debe suprimir el concepto insumisión al arbitraje de la Constitución General Vigente en sus dimensiones o modalidades de negativa a someter sus diferencias al arbitraje y la negativa a acatar el laudo, ambas previstas en la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional.

DÉCIMA CUARTA.- Se debe mantener la dimensión o modalidad de sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, prevista en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional.

DÉCIMA QUINTA.- Se deben reformar los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo para desaparecer de dicho ordenamiento la figura jurídica de la Insumisión al Arbitraje.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFICAS

Acosta Romero Miguel y Alfonso Perez Fonseca ; **derecho jurisprudencial mexicano**; México, Editorial Porrúa, 1998.

Alcalá Zamora y Castillo Luis, Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de la Política Laboral y Social**. Tomo II. Buenos Aires. Heliasta S.R.L. 1972.

Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. **Proceso Autocomposición y Autodefensa**. Tercera edición, México, U.N.A.M. 1991.

Cavazos Flores, Baltazar. **El Derecho Laboral en Iberoamérica**. México, Editorial Trillas. 1981.

Cabanellas Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral** Tomo II. Buenos Aires. Bibliográfica. Omeba. 1968.

Climent Baltrán Juan. **Elementos de Derecho Procesal del Trabajo**. México. Editorial Esfinge. 1989.

Dávalos José. **Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo**. México. Editorial Porrúa. 2004.

Dávalos Morales, José. **Derecho del Trabajo TOMO I**. México, Editorial Porrúa, 1988.

De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Administrativo laboral y La Administración Pública del Trabajo en México**. México Editorial Porrúa. 1994.

De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. México Editorial Porrúa. 1988.

De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo Segundo, Novena Edición, México, Editorial Porrúa, 1992.

De Buen Lozano, Néstor. **El Derecho Procesal del Trabajo**. Décimo Primera Edición, México, Editorial Porrúa, 2002.

De Buen Lozano, Nestor, **La decadencia del Contrato con un Apéndice “Veinte años después”** Segunda Edición 1986 Editorial Porrúa

De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Vigésima Edición, Tomo I, Segunda Edición, México, Editorial Porrúa. 2005.

De Pina, Rafael. **Curso de Derecho Procesal del Trabajo**. México Editorial Grijalbo, S.A. 1981.

Gómez Lara, Cipriano. **Teoría General del Proceso** Séptima Edición. México, U.N.A.M. 1987.

Guerrero, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa, S.A. 1980.

Italo Morales, Hugo y Tena Suck Rafael. **Derecho Procesal del Trabajo México**, Editorial Trillas, 2007.

Krotoschin, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. Segunda Edición. Buenos Aires. Ediciones de Palma, S.A. 1969.

Kurczyn Villalobos Patricia, **Las Nuevas Relaciones de Trabajo**, México, Editorial Porrúa, UNAM, 1999

Marco Antonio Díaz de León, **Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo**; México, Editorial Porrúa 1980.

Miguel Bermúdez Cisneros; **Derecho Procesal del Trabajo**; México, Editorial Trillas 2ª. Edición 1989.

Muñoz Ramón Roberto. **Derecho del Trabajo**. Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1976.

Muñoz Ramón Roberto. **Derecho del Trabajo**. Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1976

Pasco Cosmópolis, Mario. **La extinción de la relación laboral**. Lima, editorial Aele, 1987.

Patricia Kurczyn Villalobos ; **Las Nuevas relaciones de Trabajo**; México, Editorial Porrúa 1999.

Porras y López, Armando. **Derecho Procesal del Trabajo**. México Textos Universitarios, S.A. 1971.

Radbruch, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. México. Editorial F.C.E. 1983.

Rafael Albuquerque Nestor de Buen , Nestor de Buen, El Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio México, Editorial Porrúa, 2000.

Santos Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1994.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta Edición. México. Editorial Porrúa. 1978

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Editorial Cámara de Diputados, LX Legislatura, 2008.

Ley Federal del Trabajo de 1931, texto contenido en la Revista Mexicana del Trabajo, Número 2, Tomo IV, Abril-Junio 1981. México, STPS 1981.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima Primera Edición. México. Editorial Porrúa. 2000.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES.

Suprema Corte de Justicia de la Nación IUS 2007, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Número 7, 2000.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Couture, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Buenos Aires. Ediciones de Palma. 1976.

Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa-UNAM. 1988.

Enciclopedia Jurídica Mexicana. México, Editorial Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2002.