



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIO SUPERIORES  
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

TEMA DEL TRABAJO:

**“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SU  
INCLUSIÓN EN EL TÍTULO CATORCE,  
CAPITULO IX DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO COMO INCIDENTE DE PREVIO  
Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO”**

**T E S I S**

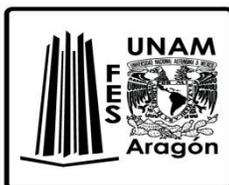
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**L I C E N C I A D A E N D E R E C H O**

P R E S E N T A

**I L Y A N A B A R R E R A M A R T Í N E Z**

ASESORA:

**M T R A . M A R Í A G R A C I E L A L E Ó N L Ó P E Z**



Nezahualcóyotl, Estado de México 2014



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

### “INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SU INCLUSIÓN EN EL TITULO CATORCE, CAPITULO IX DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO”

#### INTRODUCCIÓN

#### CAPITULO 1

##### GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1.1.  | CONCEPTO DE DERECHO .....                           | 2  |
| 1.2.  | CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....                | 4  |
| 1.3.  | EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....    | 7  |
| 1.4.  | EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN..... | 19 |
|       | MÉXICO  |    |
| 1.5.  | CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN .....                    | 22 |
| 1.6.  | CONSTITUCIÓN DE 1857 .....                          | 23 |
| 1.7.  | ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 .....       | 26 |
| 1.8.  | CONSTITUCIÓN DE 1917 .....                          | 37 |
| 1.9.  | LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 .....               | 40 |
| 1.10. | LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .....               | 43 |
| 1.11. | LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMA DE 1980 .....       | 48 |
| 1.12. | LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMA DE 2012 .....       | 50 |

#### CAPITULO 2

##### RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

|      |  |    |
|------|--|----|
| 2.1. | CONCEPTO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO .....     | 53 |
| 2.2. | SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO .....       | 54 |
| 2.3. | CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO .....                     | 56 |
| 2.4. | DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .....                    | 57 |
| 2.5. | SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ..... | 59 |
|      | LABORAL  |    |

#### CAPITULO 3

##### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3.1. PRINCIPIOS PROCESALES .....</b>   | <b>70</b> |
| <b>3.2. PARTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO .....</b>                                      | <b>73</b> |
| <b>3.3. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN .....<br/>Y ARBITRAJE</b> | <b>74</b> |
| <b>3.4. DE LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL .....</b>                                  | <b>83</b> |

#### **CAPITULO 4**

##### **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE**

|   |            |
|---|------------|
| <b>4.1. DEFINICIÓN DE INSUMISIÓN .....</b>                              | <b>91</b>  |
| <b>4.2. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.....</b>                                | <b>92</b>  |
| <b>4.3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO .....</b>                              | <b>93</b>  |
| <b>4.4. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIONES XX, XXI Y XXII .....</b> | <b>96</b>  |
| <b>4.5. ARTÍCULO 49 Y 50, 845, 947 LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....</b>    | <b>101</b> |

#### **CAPITULO 5**

##### **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

|  |                |
|--|----------------|
| <b>5.1. DEFICIENCIA DE LA FIGURA DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.....<br/>LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SU SOLUCIÓN</b>              | <b>112</b>     |
| <b>5.2. INCLUSIÓN DE LA FIGURA DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO.....<br/>INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO</b> | <b>113</b>     |
| <b>5.3. TRAMITACIÓN.....</b>   | <b>115</b>     |
| <b>5.4. RESOLUCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS.....</b>  | <b>115</b>     |
| <br><b>PROPUESTA.....</b>  | <br><b>121</b> |
| <br><b>CONCLUSIONES.....</b>   | <br><b>123</b> |

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como finalidad proponer la inclusión del incidente de “Insumisión al Arbitraje” como de previo y especial pronunciamiento dentro de la Ley Federal del Trabajo.

La insumisión al arbitraje en materia laboral es una Figura contemplada constitucionalmente desde la Carta Magna de 1917, en el artículo 123 y se encuentra instituida en la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, en el artículo 947 el cual en esencia y para el estudio del tema que nos ocupa no sufrió modificaciones sustanciales en la última reforma del 30 de noviembre del 2012.

Desafortunadamente su existencia se reduce a su sola mención, ya que la regulación legal de este concepto provoca que el derecho establecido en ambos ordenamientos sea interpretado por cada autoridad de trabajo de forma desigual y, en algunos casos, su desahogo es tardado y complicado haciendo ineficaz a la mencionada figura jurídica.

Un principio esencial del derecho laboral mexicano es el de la estabilidad en el empleo, que es el derecho fundamental que tiene el trabajador a conservar su fuente de ingresos si realiza sus funciones adecuadamente, requiriéndose, por ende, de una causa grave en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o específicamente grave según prevé el artículo 161 de la misma ley, para que el trabajador pueda ser separado de su puesto sin responsabilidad para el patrón, quién, además, deberá observar las formalidades que le impone la parte final del primero de esos dispositivos o, en su caso, el contrato colectivo de trabajo, y probar en el juicio laboral su cumplimiento, pues de no

hacerlo, el tribunal correspondiente deberá considerar injustificado el despido y resolver en consecuencia.

Sin embargo la falta de regulación procesal en la Ley Federal del Trabajo obstaculiza determinar, el momento y forma en que debe interponerse así como los efectos debe surtir. De ahí deviene su importancia de incluirlo en la Ley Federal del Trabajo de manera específica en el Título XIV, Capítulo IX de los INCIDENTES, para determinar su substanciación.

## **CAPITULO 1**

### **GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA**

- 1.1. CONCEPTO DE DERECHO**
- 1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO**
- 1.3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**
- 1.4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**
- 1.5. CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN**
- 1.6. CONSTITUCIÓN DE 1857**
- 1.7. ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917**
- 1.8. CONSTITUCIÓN DE 1917**
- 1.9. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**
- 1.10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**
- 1.11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMA DE 1980**
- 1.12. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMA DE 2012**

# CAPITULO 1

## GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

### 1.1. CONCEPTO DE DERECHO

Según Carnelutti “El Derecho es un sistema de mandatos destinados a armonizar y resolver los conflictos de interés entre los miembros de un grupo social”.

La mayoría de las definiciones de derecho no son substancialmente diferentes, teniendo como elementos principales la norma jurídica que tienen como finalidad regular o regir la vida social, para con ello “armonizar y resolver conflictos de interés”. Por lo que penando en cualquier litigio judicial, la finalidad del derecho es precisamente resolver el conflicto de interés que está implicado en cada caso. Estos intereses pueden ser de distinta naturaleza, así por ejemplo, tenemos controversias en que están implicados intereses económicos, cuando se discute por ejemplo el incumplimiento de un contrato de compraventa, O resolución de conflictos no directamente económicos como los casos de calumnia, detención arbitraria y otros que afectan el honor y la libertad de las personas.

Sin embrago dentro de la materia que nos ocupa debemos establecer cuál es el fin último del derecho, para lo cual debemos puntualizar que en principio que el trabajo es el elemento central de la evolución del hombre, que comienza con la formación de la tierra, entendiéndose como trabajo la elaboración de herramientas, el mantenimiento del fuego, la pesca y la modificación de la naturaleza en utensilios que es la característica humana exclusiva del trabajo.

El trabajo ha sido conceptualizado desde diversas perspectivas. Así Federico Engels en su obra "El Papel del Trabajo en la transformación del Mono en Hombre", sostiene que: "El trabajo es la fuente de toda riqueza".<sup>1</sup>

Líneas más adelante, Engels agrega que el trabajo es: "La condición básica y fundamental de toda vida humana".<sup>2</sup>

Etimológicamente la palabra trabajo, proviene del latín Trabs, Trabis, Traba, porque es el instrumento de sujeción del hombre, hay autores que mencionan que la palabra trabajo, proviene del vocablo latino Laborare, que significa trabajar, labrar tierra.

El Diccionario de la Real Academia Española define la palabra trabajo como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

Los Licenciados: Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, definen al trabajo como: "La actividad humana dirigida a la producción de las cosa materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado".<sup>3</sup>

Por otra parte y desde el punto de vista jurídico, la constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, especifica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y la Ley Federal del Trabajo en el artículo 5º párrafo primero, establece que "El Trabajo es un Derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Por su parte el artículo 8º, párrafo segundo de la ley de la materia determina que: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material

---

<sup>1</sup> ENGELS Federico: El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Distribución Fontamara. México 1993, Pág. 5

<sup>2</sup> Ibidem. Pág. 5

<sup>3</sup> DE PINA RAFAEL Y RAFAEL DE PINA VARA. Diccionario jurídico Mexicano, México, Porrúa, 1989, Pág. 149.

independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

## **1.2. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Uno de los problemas a los que se enfrenta el estudio de derecho del trabajo, consiste en su denominación y en consecuencia su definición.

Al respecto, en la doctrina, diversos autores definen al Derecho del Trabajo, desde diferentes puntos de vista, muchas veces de manera subjetiva y de acuerdo a sus tendencias, es decir enfocada al sector patronal o al obrero.

Tal diversidad, se hace patente desde su denominación, la materia ha recibido diversas designaciones, como lo son:

- Legislación Industrial
- Derecho Obrero
- Derecho del Trabajo
- Derecho Laboral

Se considera que la denominación correcta de la presente materia, es la de Derecho del Trabajo, pudiéndose utilizar Derecho laboral como un sinónimo. Por lo anterior es necesario conocer alguna de las diversas definiciones y denominaciones de distinguidos juristas.

El maestro J. Jesús Castorena, define al Derecho Obrero, como el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de

aplicar estas normas y fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que las propias normas derivan.<sup>4</sup>

Tal definición puede considerarse con imprecisiones, porque como su nombre lo indica, sólo atiende a un tipo específico de trabajador; al obrero en sentido estricto, y en sentido amplio al trabajador manual, excluyendo a los trabajadores no manuales, como lo son, para dar un ejemplo; aquel que realice actividades intelectuales, a pesar de prestar servicio personal y subordinado.

El proemio del Artículo 123, apartado "A", menciona que las leyes sobre el trabajo regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo sea escrito verbal, por lo que se distingue que el "obrero" es una especie más dentro del género de los trabajadores.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que: "El nuevo Derecho el Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>5</sup> Una de las mejores definiciones que se pueden emplear, para conceptualizar a la presente materia.

El Dr. José Devotos define al Derecho de Trabajo como el conjunto de normas jurídicas, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación de trabajo.<sup>6</sup>

Según la definición del Dr. Dávalos, se puede apreciar la influencia del maestro Mario de la Cueva, porque resalta el fin del Derecho del Trabajo, le otorga al equilibrio una importancia fundamental, mientras que el Dr. Mario de la Cueva, consideró al equilibrio en relación a la justicia distributiva y criticó la denominación de Derecho Industrial, en primer término, por el carácter restringido, tomando en consideración que únicamente se refiere a normas

---

<sup>4</sup> CASTORENA T, Jesús. Manual de Derecho de Obrero: Derecho Sustantivo México. Mexico 1984. Pág. 317.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. Porrúa. México, 1996 Pág.83

<sup>6</sup> DÁVALOS José. Derecho del trabajo. Porrúa. México 1998, Pág. 44

emanadas del proceso legislativo y no considera otro tipo de actividades fuera de la manufacturera, tal y como son la mercantil o la agraria, es decir considera dentro de la esfera materias totalmente ajenas al vínculo laboral, en estricto sentido y que actualmente son reguladas por el Derecho Mercantil.

Para el Dr. Néstor de Buen el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre y subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"<sup>7</sup>

La definición del Dr. Néstor de Buen, completa elementos de las definiciones anteriormente citadas, las precisa y amplía e introduce la subordinación, que constituye un elemento esencial en la relación de trabajo.

El Dr. Miguel Borrell Navarro afirma que: "El Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) Los actos, las obligaciones y derechos; así como las relaciones y los conflictos obrero - patronales, b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias legislativas de trabajo y c) Los organismos de clase obrero y patronales".<sup>8</sup>

Para el Lic. Ramón Bayod Serrat "El Derecho del Trabajo, puede definirse como: el conjunto de principios y normas científicamente ordenadas, que regula las relaciones entre trabajadores y empresarios o empleadores y de ambos con el Estado, para conseguir un régimen estable de convivencia social, capaz de permitir el desarrollo de la producción económica y la digna existencia del asalariado que en ella colabora".<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> DE BUEN Néstor. Derecho del trabajo. México, Porrúa 1994, tomo 1. Pág.131

<sup>8</sup> BORRELL Navarro. Análisis práctico y jurisprudencia del Derecho del trabajo. Diva. México, 1994. Tomo 1. PÁG. 131.

<sup>9</sup> BAYOD SERRAT Ramón "El Derecho del Trabajo Laboral México, Trillas, 1989, Pág. 197

Asimismo, el Lic. Guillermo Cabonella refiere que: "El Derecho Laboral, es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".<sup>10</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano define al Derecho del Trabajo como: "El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".<sup>11</sup>

### **1.3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DE TRABAJO**

Para el maestro Mario de la Cueva, el trabajo de los hombres originó que se dictaran normas jurídicas para su protección, en efecto para el maestro Mario de la Cueva la evolución del Derecho del Trabajo es el resultado de la división que el siglo pasado produjo entre los hombres, es decir, el régimen individualista y liberal.<sup>12</sup>

La evolución del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del comúnmente poderoso sobre el indigente.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> CABONELLA Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Heliasta, Argentina 1979, Tomo II, Pág. 130 edición revisada y ampliada por Luis Alcalá Castillo

<sup>11</sup> Instituto de Investigación Jurídicas: Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa y UNAM 1989, Pág. 982

<sup>12</sup> DE LA CUEVA Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Porrúa. México 1970 tomo I Pág.

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES Baltazar. Estudio comparativo entre la legislación de estados unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano, México 1993, Trillas, Pág. 7

Para el doctor Néstor de Buen Lozano, la historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre y para el doctor Baltasar Cavazos Flores, es la historia del hombre en busca de su progreso de libertad y de su seguridad.

En conclusión la historia del Derecho del Trabajo, es la historia de la humanidad.

El mundo antiguo: El trabajo en la época antigua, era despreciado por la sociedad al considerarlo con desdén, por tratarse de una actividad impropia de libres. El trabajo lo realizaban únicamente los esclavos quienes eran considerados cosas o bestias. De ahí que el trabajo se asociaba en el mundo antiguo con la esclavitud. Los esclavos llegaban a cotizarse a precios más o menos elevados, de acuerdo con su capacidad física principalmente, formando así parte del patrimonio de los señores feudales de más alto nivel, y su pérdida traía como consecuencia una disminución de su riqueza.

En Babilonia: El Código de Hammurabi reconoce de alguna manera la relación de trabajo, haciendo alusión al desarrollo de oficios, entre estos; el de los artesanos, ladrilleros, tejedores, grabadores de sellos, fabricantes de arcos, metalistas, carpinteros, cesteros y constructores.

Entre las primeras agrupaciones se encuentran las de Egipto y Asiria, en el siglo XV a.C. donde ocurrieron los primeros conspiradores de grupos obreros que realizaban paros obligados por el exiguo salario, los albañiles empleados en la construcción del templo exponían al gobernador de Tebas, y al no obtener salarios, procedían al "paro".

Por su parte los artesanos griegos, formaban agrupaciones profesionales parecidas a los Colegios Romanos, denominadas las Hetaires y las Eranes. Las Hetaires eran las asociaciones políticas sin ningún reconocimiento oficial. Las Eranes, tenían un carácter fraternal, a diferencia de las Hetaires, estas

agrupaciones de artesanos, no se preocupaban por resolver problemas de índole laboral, su objetivo fue la política y la ayuda mutua.

En Grecia no había circunstancias favorables para el desarrollo y la economía, por carecer de amplias llanuras y de ríos navegables, lo cual provocaba que su economía se descentralizara y concentrara en las ciudades de Atenas, Esparta, Argos, Micenas, Egina y Megara.

En Atenas surge la democracia y en relación al trabajo existían grupos sociales: los extranjeros y los esclavos. Estos últimos se dedicaban a la agricultura para mantener a los demás.

Es importante destacar que en Alejandría tuvo lugar el movimiento del trabajo libre y la decadencia de la esclavitud en esa época. Existiendo una gran cantidad de trabajadores agitados por problemas y disciplinados en asociaciones.

En el pueblo Hebreo (1250 a.C.): Por lo que respecta al pueblo hebreo, en el Antiguo Testamento se estableció en el Génesis, capítulo 2, versículos 2 y 3: "Y dio por concluido Dios en el séptimo día la labor que había hecho, y cesó en el día séptimo de toda la labor que hiciera. Y bendijo Dios el séptimo y lo santificó; porque en él cesó Dios de toda la obra que había hecho".

En el Éxodo, capítulo 23, versículos 10 y 12: "Seis días harás tus trabajos y el séptimo día descansarás para que reposen tu buey tu asno, y tengan un respiro el hijo de tu sierva y el forastero".

Así podemos ver que el séptimo día era descanso, pero todos los otros eran de trabajo, otro concepto importante en el pueblo hebreo con respecto al trabajo está escrito en el Génesis, capítulo 3, versículos 17, 18 y 19.

Al hombre le dijo: "Por haber escuchado la voz de tu mujer, y mirado del árbol del que yo te había prohibido comer, maldito sea el suelo por tu causa; con fatiga sacarás de él el alimento todos los días de tu vida".

"Espinas y abrojos te producirá y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas al suelo pues de él fuiste tomado".<sup>14</sup>

Como lo afirma el Dr. Santos Azuela, en el Antiguo se legitima el derecho a la retribución y al descanso hebdomadario."

Por lo que desde el punto de vista de la tesis "cristiana" el trabajo era el castigo impuesto por Dios.

La antigüedad clásica: Roma.- En Roma se destacan tres aspectos: el jurídico, el político y el militar. En el área del Derecho los romanos crearon un sistema jurídico estructurado, en el que se intentaba hacer justicia conforme a los derechos de cada individuo.

En lo que compete al trabajo, la ocupación principal fue en un inicio, como en todos los pueblos, la agricultura y el pastoreo; pues aparecieron las primeras manufacturas, que ya implicaron cierta aptitud técnica y más tarde surgieron los gremios, como el de alfareros (tal vez uno de los más antiguos).

Los Colegios Romanos eran asociaciones de artesanos, eran fraternales cuyo objetivo era de carácter político, más que organizar a los trabajadores. Sin embargo, como muchas asociaciones se empezaron a agitar políticamente y el emperador Julio Cesar ordenó su disolución.

Surgió en Roma la reglamentación referente a la prestación de un servicio, dentro del Derecho Civil bajo la figura de LA LOCATIO CONDUTIO, que es un contrato sinalagmático y de buena fe, por el cual una persona se compromete

---

<sup>14</sup>SANTOS AZUELA. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, México, Porrúa, 1990, Pág. 1.

con otra a otorgarle el goce de una cosa no consumible, o bien a ejecutar un trabajo mediante una retribución periódica y en dinero.

La locatio Conductio, tiene cuatro modalidades:

- I. Locatio Conductio Rerum(Arrendamiento).
- II. Aparcería(Arrendamiento de un predio rústico).
- III. Locatio Conductio Operarum(Contrato de trabajo).
- IV. Locatio Conductio Operis.

"Para que el Arrendamiento Locatio Conductio Operarum, tuviera legal existencia, debía de cumplir con dos elementos indispensables, como lo eran la dependencia económica y la dirección técnica. Quedando excluidos de esta relación contractual todos los servicios artísticos o de profesionales liberales".<sup>15</sup>

El objeto del Locatio Conductio Operarum, es la prestación un servicio.

La Locatio Conductio Operaris, equivale a lo que conocemos en la actualidad como contrato por obra, regulado en artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo y el objeto del contrato era el resultado de trabajo.

La destrucción del Imperio Romano, tuvo entre sus causas las rebeliones de esclavos pero, ésta destrucción originó a lo largo del tiempo otra forma de explotación: La explotación feudal en la que aparece el siervo.

Época medieval: La soberanía se concibe en esta etapa feudal, como un derecho de propiedad, el vencedor se hace dueño de la tierra, por ello, se ha firmado que el concepto jurídico de la propiedad engendró la soberanía y correlativamente, la soberanía siempre supuso la propiedad. Ésta es la base del feudo, las actividades laborales que desarrollaban durante la Época

---

<sup>15</sup> MORINEAU y DUARTE Marta y GONZALEZ Ramón. Derecho Romano. Harla, México 1987 Pág. 184

Medieval tenían como principal sustento la Agricultura y la Producción Manufacturera.

La explotación agrícola era la servidumbre de gleba, que era la figura dominante en la institución que si bien no priva al hombre de su personalidad jurídica, tampoco la libera de un régimen de esclavitud.<sup>16</sup>

Sin embargo, el señor feudal apenas llegó a cultivar la cuarta de sus tierras, porque el resto lo usufructúan los siervos, como se dedicaba a la producción en gran escala, toda vez que la parte de la población del feudo se dedicaba a la agricultura y no tenían necesidad de comprar granos o algún otro producto de la tierra. Así pues, la organización económica en esta etapa, se menciona como perteneciente a la economía rural.

Al lado del trabajo libre, opera el trabajo servil, pero la esclavitud se ha convertido en esta etapa en servidumbre y de esta manera se contempla el trabajo.

Otro aspecto interesante es que en la primera mitad de la edad media, los conventos se encargaban de procurar la colocación a trabajadores, y en la segunda mitad de la Edad Media desaparecieron estos métodos, pues la corporación tenía el privilegio de inscribir a las personas que podían ser ocupados como aprendices o compañeros, surgiendo así las asociaciones denominadas de "compañeros".

En la Edad Media la producción manufacturera es el tipo de producción que más se utilizaba y se daban las siguientes jerarquías:

- A. El aprendiz del oficio, en algunos Casos no remunerados y otros con muy bajo estipendio, eran los aspirantes a la categoría de compañeros y oficiales.

---

<sup>16</sup> SANTOS AZUELA Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Op Cit. Pág. 3.

- B. Los oficiales o compañeros eran los trabajadores asalariados, subordinados al maestro.
- C. El maestro que comúnmente era en esta etapa pre capitalista un trabajador libre, generalmente diestro en su oficio, y propietario del centro de trabajo"<sup>17</sup>

Finalmente, la economía de la ciudad y el sistema de clientela evolucionaron hasta transformarse en economía nacional y sistema capitalista; el régimen corporativo fue desapareciendo como consecuencia del cambio en la estructura económica, uno de ellos, la insuficiencia de la producción corporativa, en relación con el comercio era cada vez más creciente; dando lugar a la época moderna.

Época moderna: Si bien en la historia del trabajo existieron como hemos visto los colegios romanos y los gremios de la edad media, es hasta la llegada de la Revolución Industrial, cuando nace verdaderamente el Derecho del Trabajo, como respuesta a una situación económica y social.

Las consecuencias que ésta revolución dejó respecto al trabajo son la "reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, la involucración de niños y mujeres en las jornadas de trabajo".<sup>18</sup>

Todas estas situaciones se daban en la naciente industria y propiciaron en Inglaterra cambios a raíz de la Revolución Industrial; estos cambios en el ámbito laboral significaron:

- Limitar las horas de trabajo.
- Fijar niveles mínimos de higiene y educación de los trabajadores.

---

<sup>17</sup> LASTRA LASTRA José Manuel Derecho Sindical. Porrúa. México 1991, PÁG. 7

<sup>18</sup> DE BUEN Nestor, Derecho del Trabajo. op.cit Pág.150

-El pago con monedas y no únicamente con vales o fichas".<sup>19</sup>

Estos logros fueron importantes para los trabajadores y fijaron un precedente importante en el ámbito laboral, extendiéndose posteriormente hasta América.

Otro hito importante para el Derecho del Trabajo, consistió en el llamado Socialismo Utópico en Francia, este movimiento comienza en 1760, entre sus más destacados exponentes se encuentra Saint-Simón, quien tiene como tesis del trabajo "unir a las clases industriales que incluyen tanto a los trabajadores como a los dueños de las riquezas, en contra de los ociosos, básicamente la nobleza tanto la antigua como la creada por Napoleón y los militares".

En realidad estas ideas de Saint Simón lograron cambios en campo laboral que se traducen en

- a. La exaltación del trabajo y de los derechos de los productores
- b. Su oposición a la ociosidad y a la riqueza heredada y no merecida
- c. Su insistencia en la necesidad de una planificación económica central en una economía dirigida
- d. Una defensa a la igualdad de los sexos
- e. Su principio de que toda acción social habría de ser de mejora para la clase más numerosa y más pobre<sup>20</sup>

La Revolución Francesa trajo consigo en primer lugar la destrucción total del régimen feudal, pero también, el triunfo del sistema individualista liberal y consecutivamente del sector burgués.

Al ocurrir los primeros choques, los grupos, de trabajadores combatieron contra la realeza, atacaron las Tullerías y contribuyeron a la organización de la

---

<sup>19</sup> Ibidem Pág.

<sup>20</sup> DE BUEN Nestor, Derecho del Trabajo. op..cit Pág.152

Columna Revolucionaria, nuevo organismo que ocupó el poder y dictó sus propias leyes. Sus dirigentes convocaron al pueblo y vino la convención que inició el sistema democrático, renovando la sociedad.

Robespierre, luchó por la limitación de la propiedad y señaló el derecho de los ciudadanos al trabajo, y Villaud-Varennnes proclamó el derecho a la vida, al trabajo y a la propiedad, en virtud de una participación en la sucesión nacional.

"En la declaración de 1789 hecha por la Revolución Francesa de los Derechos Humanos, se refieren a los derechos políticos y sociales del hombre".<sup>21</sup>

A fines del siglo XVIII en Inglaterra y a principios del siglo XIX, en Francia, apareció el maquinismo, que ocasionó una revolución en la producción, y la concentración de grandes masas de trabajadores en centros industriales, así como también un cambio radical en las condiciones económicas de los países. Con la producción en gran escala aumentó el desempleo, ya que el lugar de los obreros lo pudieron ocupar las mujeres e incluso los menores de edad, a quienes fue posible pagar un jornal o salario menor.

Los patrones pudieron imponer al solicitante de trabajo las condiciones que mejor le conviniesen y el Estado se abstuvo de "intervenir en la relación de trabajo, porque la fórmula "Laissez Faire, Laissez Passer" ("dejen hacer, dejen pasar") se encargó de regir las relaciones de trabajo, surgiendo posteriormente la personalidad colectiva de los trabajadores, a través de las primeras asociaciones profesionales o sindicatos.

Así pues, a nuevos modos de producción corresponden nuevas formas de organización.

La influencia de este pensamiento se extendió por Europa y tuvo seguidores tales como Carlos Marx y Federico Engels.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. op.cit. Pág. 152

Las contribuciones más sobresalientes que Carlos Marx y Federico Engels que otorgan al terreno laboral tuvieron lugar alrededor del año de 1860.

Hablar de estos principios marxistas, significan pensar en aquellas ideas acerca del trabajo, que contribuyeron en su momento a modificar relaciones, jornadas, salarios y que aún son significativas en muchas partes del mundo.

Uno de los aspectos más sobresalientes del socialismo, es su tendencia a concebir los problemas sociales en el ámbito internacional.

Entre las principales aportaciones de Marx e encuentran *los estatutos* (de su Primera y Segunda Internacional), en la Primera Internacional (1862) se destaca: "Que emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos; que los esfuerzos de los trabajadores para conquistar su emancipación no deben tender a constituir nuevos privilegios, sino establecer para todos, los mismos derechos y los mismos deberes y destruir toda denominación de clase.

- La supeditación del trabajador al capital es la fuente de toda servidumbre: política, moral y material.
- Por esta razón, la emancipación económica de los trabajadores es el gran fin a que debe estar subordinado todo movimiento político.
- Todos los esfuerzos hechos hasta ahora se han frustrado por falta de solidaridad entre los obreros de las diversas profesiones en cada país y de una unión fraternal entre los trabajadores de los diversos países.
- La emancipación de los trabajadores no es un problema local o nacional, que por el contrario, este problema interesa a todas las naciones civilizadas y su solución estará necesariamente subordinada a sus concursos teóricos y prácticos.

El movimiento desarrollado entre los obreros de los países más industriados de Europa ha hecho nacer nuevas esperanzas, anuncia solemnemente que no debe caerse en los viejos errores y aconseja la combinación de todos los esfuerzos ahora aislados".<sup>22</sup>

El Congreso de la Asociación Internacional de los trabajadores celebrado en Ginebra el 3 de septiembre de 1866, reconoce a la verdad, a la justicia y a la moral como base fundamental de la conducta de los hombres y se manifiesta para que exista entre los hombres distinción de color o de nacionalidad.

El Congreso consideró como un deber reclamar no solamente a los miembros de la Asociación los derechos del hombre y del ciudadano, sino para cualquiera que cumpla sus deberes, ni deberes sin derechos, ni derechos sin deberes.

Es con este espíritu con que el Congreso adoptó definitivamente los siguientes estatutos de la Asociación Internacional de los Trabajadores;

“Artículo 1. Se establece una Asociación para procurar un Punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, a saber; la ayuda mutua, progreso y la completa liberación de la clase obrera.

Artículo 2. El nombre de esta Asociación será: Asociación internacional de los Trabajadores.

Artículo 5. El Consejo General establecerá relaciones con las diferentes asociaciones obreras, de tal forma que los obreros de cada país estén constantemente al corriente del movimiento de su clase en otros países; dispondrá que se haga una información sobre estado social simultáneamente y con un mismo espíritu; hará que las cuestiones propuestas por una sociedad y cuya discusión sea de -un interés

---

<sup>22</sup> DEL ROSAL Amaro. Congresos Obreros Internacionales. En el siglo XIX. México, F.C.E. 1958, Pág. 142-145.

general, sean examinadas por todos, y que cuando una idea práctica o una dificultad internacional reclame la acción de la Asociación, ésta se desenvuelva de una manera uniforme. Cuando así parezca necesario, el Consejo General tomará la iniciativa en propuestas a someter a las sociedades locales o nacionales.

Publicará un boletín para facilitar sus comunicaciones con las secciones.

...

Artículo 10. Aunque unidas por un lazo fraternal de solidaridad Y de cooperación, las sociedades obreras no podrán por menos de continuar sobre las bases que les son particulares".<sup>23</sup>

De esta manera a través de la Primera Internacional se incorporan muchos obreros. En la Segunda Internacional, efectuada en 1889 se destacó la intención del Congreso de tratar los problemas concretos del proletariado y los aspectos que más se destacaron fueron:

- a) Legislación internacional del trabajo. Reglamentación legal de la jornada de trabajo: trabajo nocturno y diurno; días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños.
- b) Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria así como de la industria doméstica.
- c) Vías y medios para obtener estas reivindicaciones.
- d) Abolición de los ejércitos permanentes y armamento del pueblo".<sup>24</sup>

En Alemania alrededor de (1869-1890), Bismarck se preocupó por contar con leyes que regularan las actividades laborales.

---

<sup>23</sup> Ibidem Pág. 150

<sup>24</sup> Ibidem Pág. 290-292

En conclusión se puede afirmar que: La historia del movimiento obrero europeo en el siglo XIX, constituye la relación de los acontecimientos históricos que pusieron de relieve, la toma de conciencia del proletariado. Así como, que el Derecho del Trabajo, no existía formalmente, porque no obstante había indicios en las primeras épocas de la historia, prevalecía un régimen de esclavitud; por lo que el Derecho del trabajo comienza a regularse y tomar conciencia de su importancia a partir de la época moderna.

#### **1.4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**

El Derecho Azteca y Maya.- Durante la época precortesiana realmente no se puede hablar de una legislación del trabajo, sin embargo es innegable la compleja organización laboral, que tuvieron tanto el pueblo Azteca como el maya.

Por ejemplo "La estructuración de la familia campesina Azteca y Maya se inicia con una unidad económica con funciones muy específicas de cada integrante; ocupan la energía de todos los miembros de la familia que participaban en el trabajo de la siembra y de la cosecha".<sup>25</sup>

Esta división llevó a la mujer al recinto del trabajo "A desgranar maíz, recolectar la leña, preparar el fuego y el agua para cocer el maíz, hacer las tortillas, reproducir animales domésticos y llevar el alimento a la milpa".<sup>26</sup>

En cuanto al trabajo intelectual los Aztecas y los Mayas distinguieron este tipo de actividad, consistente en la elaboración obras hechas con libertad y sujetas al gusto y habilidad creadora del artista, del científico, etc. por ejemplo, "Durante el período teocrático, sacerdotes Mayas abandonaron el trabajo

---

<sup>25</sup> BIALOSTOSKY Sara. El hombre frente al Estado Azteca. México, U.N.A.M. 1980, Pág. 20.

<sup>26</sup> FLORESCANO Enrique. La formación de los trabajadores en la época colonial, México, F.C.E. 1986, Pág. 14

material y abordaron con éxito labores como la astronomía, la arquitectura y aparecieron historiadores y profetas".<sup>27</sup>

Una importante actividad intelectual a destacar es "La impartición de justicia que requirió de la creación de tribunales colegiados a cargo de magistrados y también de jueces, y para ser juzgador se requería de ser noble, tener vida moral, ser respetable haber egresado del Calmécac en donde se enseñaba el derecho".<sup>28</sup>

Así como se distinguió el trabajo campesino del intelectual, también se distinguió el trabajo especializado que lo llevaban a cabo: "Los carpinteros, los albañiles, los alfareros, los canasteros, los petateros y huaracheros".<sup>29</sup>

Cabe destacar El Coatequitl que era "La institución laboral más importante de la civilización Azteca, que determinaba la ocupación durante todo el año de los individuos, que hacían trabajos para las necesidades del aparato militar, ceremonial y administrativo."<sup>30</sup>

Otra categoría importante del trabajo Azteca y Maya se vio representado por los comerciantes, que estaban organizados en gremios y combinaban sus viajes con funciones diplomáticos o de espionaje. "Ellos abrieron un paso hacia el Pacífico, para comerciar en pueblos costeros y fueron instrumento esencial para mantener la comunicación con los Mayas".

En realidad en la época precolombina no existe una legislación el trabajo, aun cuando existió esta división de trabajo tan marcada.

Las Leyes de Indias.- Hombres libres, Indios y hombres de color, están confundidos como galeotes, que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de

<sup>27</sup> CHAVERO Alfredo. Historia antigua y de la conquista de México a través de los siglos, México, Cumbre, Pág,150,

<sup>28</sup> MARGADANT Guillermo. Panorama de la Historio Universal del Derecho, México, Porrúa, 1983. Pág. 336.

<sup>29</sup> MENDIETA Y NUÑEZ Lucio. El Problema Agrario en México, México, Porrúa, 1977. PÁG. 29.

<sup>30</sup> ROJAS RABIELA Teresa. La Organización del Trabajo para las Obras Públicas., México, Colegio de México. 1979. PÁG. 411.

andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa: Los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia, todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta en contra del orden establecido en la manufactura".<sup>31</sup> Barón de Humboldt.

Esta descripción de los presidios la hace el Barón de Humboldt al hablar de la situación social de la Nueva España y no es precisamente halagüeña.

En realidad, la explotación de la mano de obra que proporcionaban los indígenas en forma desmedida y sin control, ocasionaba que los indios tuvieran que soportar jornadas agotadoras, les acarreaban en muchos casos la muerte o invalidez de por vida. Ante tal situación fue necesario promulgar una serie de exposiciones a partir de 1561, a las cuales se les conoce como Leyes Indias, en donde se encuentran por primera vez: "estatutos referentes a la limitación de la jornada de trabajo, considerando estas debían ser fijas".<sup>32</sup>

Por lo que se refiere a las Leyes de Indias, estas tuvieron defectos, ya que su redacción en algunos casos era confusa, y sólo se limitaban a recomendar en vez de mandar la obligatoriedad de sus preceptos; en otras palabras, como Alberto Trueba Urbina, refiriéndose a las de la Colonia dice:

"El Derecho Social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre y se conserva virgen en viejos infolios".<sup>33</sup>

Efectivamente, el espíritu que animó dichas Leyes, fue el humanitario y cristiano que observan los Reyes Católicos; sin embargo, constituye un antecedente de numerosas instituciones de que se ocupa nuestro moderno Derecho del Trabajo, por lo cual se le debe tomar como antecedente histórico

---

<sup>31</sup>VAZQUEZ Genaro, Doctrinas en la Legislación para los Indios, México, departamento de asuntos indígenas. 1940. Pág. 20

<sup>32</sup> CHAVERO Alfredo. op Cit, Pág. 162

<sup>33</sup> TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1970, Pág. 140.

de la legislación laboral, aun cuando como recordara Ponciano Arriaga: "Estas leyes forjaron garantías por gracia y no por justicia".<sup>34</sup>

De esta manera puede verse que en las Leyes de Indias se consideró por vez primera la jornada de trabajo, aparece la figura del salario, se lleva a cabo el pago en efectivo y la adquisición de productos en la tienda de raya.

### **1.5. CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN**

El movimiento de independencia iniciado por Don Miguel, Hidalgo y Costilla tuvo un carácter eminentemente político, que no en cuenta la situación por la que atravesaba el trabajador, porque no existe nada que se refiere a cambiar el estado de cosas que heredaba la Colonia. Fue José María Morelos y Pavón, el primer dirigente que toca la cuestión relativa al trabajador, al incluirla en 23 Puntos para la Constitución de Apatzingán, conocidos también "Sentimientos de la Nación".

La Constitución de Apatzingán, se promulgó el 4 de octubre de 1824 y fue la primera Constitución Federal, que organizó el Estado Mexicano desde un punto político, Morelos dijo al respecto:

'Como toda buena Ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro congreso, deben ser tales que obliguen constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumenta el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje le ignorancia, la rapiña y el hurto".<sup>35</sup>

Sin embargo esta Constitución, solo logra proscribir la esclavitud, pero en lo referente al trabajo, permite aún la subsistencia de instituciones coloniales y la

---

<sup>34</sup> Discurso del 23 de Junio de 1856, Francisco Zarco: Historia del Congreso Constituyente 1856-1857. Mexico, 1982, Pág. 98.

<sup>35</sup> CHAVERO Alfredo. op. cit. Pág. 156.

población trabajadora seguía oprimida, no mejorando realmente su situación, las jornadas de trabajo siguen siendo no menores de doce horas, es decir de sol a sol, y se vislumbra todavía muy remoto el día en que se logren las reivindicaciones que anhelan los trabajadores de México, principalmente la reducción de la jornada de trabajo. Esta situación siguió prevaleciendo hasta la promulgación de la Constitución Política del 5 de febrero de 1857.

## **1.6. CONSTITUCIÓN DE 1857**

Como respuesta a la última dictadura de Santa Ana (1853-1855) se pronunciaron el 1° de marzo de 1854, el Coronel Florencio Villareal, el General Juan Álvarez, el Coronel Ignacio Comonfort y Eligio Romero entre otros, a través de la llamada Revolución de Ayutla, que además de su matiz político, tuvo propósitos sociales y como respuesta a las injusticias hasta entonces sufridas por el pueblo, surge la Constitución de 1857.

"En el seno de la Asamblea Constituyente estuvieron representados tres partidos políticos: el conservador, el moderado y el liberal. Dentro de este último se encontraban las grandes figuras del Congreso como; Ponciano Arriaga, Valentín Gómez Farías, Francisco Zarco, Ignacio L. Vallarta, León Guzmán, Guillermo Prieto, Melchor Ocampo e Ignacio Ramírez, quienes dieron a la Constitución que estaban elaborando las características de su pensamiento individualista y liberal".<sup>36</sup>

Los Artículos 4° y 5° de esta Constitución, tocaban lo referente a la materia laboral, en los siguientes términos:

Artículo 4°.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1970, Pág. 9.

sus productos, ni uno ni otro se le podrá impedir, no por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley y cuando ofenda a los de la sociedad.

Artículo 5°.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos nacionales, sin la justa retribución y sin su pleno reconocimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción destierro.

Estos Artículos dejan ver que el Constituyente de 57, sólo se limitó a dejar establecida la libertad del individuo para desempeñar el trabajo que le acomodara y para asegurar dicha libertad, determino que la ley no puede autorizar los contratos que coarten la libertad que pregonó, en realidad la situación del trabajador durante de la Constitución de 1857, refleja a las corrientes filosóficas que imperaban en la época en que fue redactada, como el nacionalismo y el liberalismo.

En el Constituyente del 57, fue Don Ignacio Ramírez, quien expuso a la asamblea las deplorables condiciones en que se encontraba la clase trabajadora.

El Nigromante como se le llama señaló a la asamblea:

El más grave de los cargos que hago a la Comisión, es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca a la tierra, la espiga que alimenta, la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios, las invenciones prodigiosas de la industria, se deben a un reducido número de

sabios y a millones de jornaleros, donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".<sup>37</sup>

Don Ignacio Ramírez junto con Ignacio L. Vallarta, fueron los primeros Constituyentes Mexicanos que se fijaron y valoraron la situación real en que se encontraban los trabajadores mexicanos de su época; sin embargo cuando Ignacio L. Vallarta discutió el Artículo no se lograron entender sus peticiones, porque él expuso la necesidad del trabajador de contar con el apoyo del estado, pero obedeciendo al sistema individualista y liberal de la época no se lograron entender sus demandas, porque se confundió la libertad de industria con la protección al trabajo.

No obstante sus denuncias sociales no cayeron en el vacío, aunque tardaron alrededor de sesenta años en ser recogidas estas ideas, a través de una nueva Constitución.

En el año de 1865 durante el imperio de Maximiliano, se expidieron algunas leyes de carácter laboral, tales como el decreto de 1865, que creó la junta protectora para las clases menesterosas, cuyas funciones eran: "Recibir las quejas relativas a la prestación de servicios personales, el incumplimiento de contratos de trabajo, para hacer su estudio legal y proponer a las autoridades las medidas necesarias para elevar la condición moral y material de las clases humildes; promover el establecimiento de centros de enseñanza de primeras letras para obreros, impulsar la colonización y la fundación de poblados y recabar datos para preguntar reglamentos en materia trabajo; así mismo, el usurpador dictó otro decreto en el mismo año, en que se refiere el contrato de trabajo, lo jornada de labor, descanso obligatorio, prohibición de la tienda de raya y el de menores sin consentimiento de sus padres, bases para la deudas de los obreros; enseñanza obligatoria a cargo de los patrones y en beneficio de los trabajadores en aquellos que tuvieran más de cien operarios".

---

<sup>37</sup> RAMÍREZ Jorge. Derecho Laboral. México, Universidad Intercontinental. 1989, p 11.

## 1.7. ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La época revolucionaria principia en 1910, sin embargo es importante mencionar algunos antecedentes que sirvieron para desencadenar la Constitución de 1917.

El 1° de Junio de 1906, estalla una huelga en Cananea Sonora, es promovida por 400 trabajadores mineros de la mina Oversight los cuáles presentaron a la empresa, en un pliego de peticiones de entre los cuales cabe destacar la número 11 que establecía:

"El mínimo sueldo obrero serán cinco pesos diarios POR OCHO HORAS DE TRABAJO".<sup>38</sup>

Aquí se encuentra por primera vez, planteado en forma terminante por los trabajadores, una jornada de trabajo de ocho horas, por supuesto la contestación a las peticiones hechas por los huelguistas, fue una negativa por parte de la empresa, y al cundir el movimiento en otras minas del país, fueron agredidos por los guardias rurales al servicio de la dictadura, los que fueron auxiliados por guardias norteamericanos los cuales inclusive acompañaron al gobernador de Sonora, Rafael Izabal. Esto dio como resultado, un elevado número de trabajadores muertos por exigir sus derechos, sus líderes fueron hechos prisioneros y enviados a las tinajas de San Juan de Úlua, que era la prisión preferida de Don Porfirio Díaz para recluir a sus enemigos.

El 7 de enero de 1907, estalla la huelga de la industria textil, la cual abarcó varias entidades federativas, como Veracruz, Puebla, Tlaxcala y el Distrito

---

<sup>38</sup> RAMÍREZ Jorge. Op. Cit. P 40.

Federal, esta huelga se ha conocido como huelga de Río Blanco y se originó por las acciones opresoras del capitalismo industrial contra los trabajadores hilanderos.

La proclama era: ¡Muera Porfirio Díaz y viva la Revolución obrera!

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva, se pronunciaron en contra de las jornadas de quince horas, el empleo de niños de 6 años y las arbitrariedades de los capataces. Sin embargo la culminación de acto, al igual que en el caso de Cananea, fue el asesinato y el fusilamiento de los obreros.

En realidad el gobierno de Don Porfirio Díaz, no se preocupó de legislar en materia de trabajo o de aplicar algunas disposiciones de carácter social, pues este régimen favoreció ampliamente al capitalismo y puso de manifiesto un apoyo incondicional al extranjero.

Sin embargo, como respuesta a estas huelgas el 5 de enero de 1907 se emite un laudo presidencial que "prohíbe el derecho a la asociación profesional, el derecho sindical y los derechos de huelga para los trabajadores. En este laudo se habla de las obligaciones de trabajadores, de guardar el orden en las empresas, respetar jerarquías tener una subordinación al patrón: se habla también de un buen trato a los trabajadores, la obligación del patrón de formulación de proyectos, y del ingreso de los menores de 7 años al trabajo únicamente con el permiso de sus padres".<sup>39</sup>

LAUDO DEL PRESIDENTE PORFIRIO DÍAZ, CON TIVO DE LA HUELGA DE LOS, TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS Y TEJIDOS.

---

<sup>39</sup> RAMÍREZ Jorge, Op Cit. Pág. 45

### Enero de 1907

Artículo primero.- El lunes 7 de enero de 1907, se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

Artículo segundo.- Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hallan en este capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases:

- I. Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación de hilados o tejidos en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.
- II. Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.
- III. La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar para cada región, el promedio de las tarifas más altas que en ellas rija para productos de igual clase.
- IV.- Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del, administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.

V.- Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere esta cláusula lo más pronto que sea posible.

Artículo tercero.- Se establecerá en las fábricas el sistema de cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta, las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta se le dará otra a su costa, en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros cuando ingresen a una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

Artículo cuarto.- Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellos las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, para mejorar, hasta donde sea posible la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes:

- I. Las multas que establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos se destinarán íntegramente a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

- II. No se harán descuentos a los obreros para pago de médico, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por igual para que lo ocupen los obreros que lo deseen.
- III. Solamente se cobrarán a los obreros canillas y otros materiales de las fábricas, que se destruyan por su culpa; pero no las que se rompan o concluyan por el uso a que estén destinadas. Esto se determinará por el administrador tomando en consideración los informes de los maestros.
- IV. Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene y la manera de hacerlos cumplir.
- V. Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o estén previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de ocho días para desocupar la casa que esté ocupando, contando este plazo desde que le paguen su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque en los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas y salidas de las fábricas se descubra que lleven armas o cerillos, o que cometa otra de las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día que se le pague su raya.

Artículo quinto.- Los obreros que tengan alguna reclamación o licitud que hacer la presentarán personalmente por escrito, que intuirán los mismos al administrador, que deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer quedaren satisfechos podrán separarse del trabajo.

Artículo sexto.- Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas en donde no haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instrucción gratuita.

Artículo séptimo.- No se admitirán los menores de siete años en las fábricas, para trabajar, y mayores de esa edad sólo se permitirán con el consentimiento de sus padres; en todo caso, no se dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de ocurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los gobernadores de los Estados y a los secretarios de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

Artículo octavo.- Los obreros deberán aceptar de los jefes los respectivos, nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras Inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

Artículo noveno.- Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula quinta se establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo.

Este laudo presidencial, representó un retraso en materia laboral, porque en países como Inglaterra desde 1824 ya se regulaba el derecho de asociación.

Otro esfuerzo que sienta un precedente en materia laboral, fue la lucha empedernida por la reivindicación de sus derechos.

Con fecha 1° de julio de 1906, quedaba integrado el Partido Liberal Mexicano, que entre sus miembros más destacados contaban con los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Prof. Librado Rivera, Camilo Arriaga, Rosalío Bustamante, Antonio I. Villareal, que eran los que formaban asimismo la directiva, en la misma fecha publicaron su programa, en el cual hace mención que perseguía entre otras finalidades, la fijación de la jornada de trabajo, y así en su exposición de motivos decía:

"Un gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo, no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo. Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz, que expone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano, ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que preste sus servicios, es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por jornal de unos cuantos centavos. El capitalismo soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero y éste tiene que aceptarlas por dos razones; porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo, así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias, por salarios menores de setenta y cinco centavos teniendo que tolerar que los patrones le descuenten de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se les imponen.

De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada gana; desempeña rudas y prolongadas labores y apenas obtiene lo más

estrictamente preciso para no morir de hambre, esto no sólo es injusto, es inhumano y reclama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser en las sociedades una bestia macilenta condenada a trabajar hasta el agotamiento sin recompensa alguna; el trabajador fabrica con sus manos cuanto exista para beneficio de todos, es el productor de todas las riquezas y debe tener los medios para disfrutar de todo aquello de que los demás disfrutan".<sup>40</sup>

El punto número 21 del programa del Partido Liberal dice:

"Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador".<sup>41</sup>

Los comentarios al respecto salen sobrando y lo único que agregar es hacer constar que el Partido Liberal Mexicano, insistió en incluir en la Constitución que se encontraba vigente las bases del Derecho Mexicano del Trabajo, en lo referente a la protección que se debía brindar al trabajador, lo cual se consiguió años más tarde en la Constitución de 1917.

Otro hecho que se suma a los esfuerzos por alcanzar avances en el terreno laboral, fue la Constitución de la Casa del Obrero Mundial, que se fundó el 22 de septiembre de 1912 y que se convirtió en un baluarte de las ideas libertarias de los trabajadores, como lo precisó Luis Araiza en su libro "Historia de la Casa del Obrero Mundial".

---

<sup>40</sup> RAMIREZ Jorge, Op.. Cit. Pág. 46.

<sup>41</sup> DE LA CUEVA Mario. El Ciento Veintitrés Constitucional, México, UNAM. 1980, Pág. 16

Como bien lo apuntó Luis Araiza, a la Casa del Obrero Mundial concurrían hombres y mujeres que estaban interesados en los cambios sociales tales personas eran:

"Rafael Quintero y Rosendo Solazar; canteros; profesionistas de la talla de Antonio Díaz Soto y Gama, Roque Estrada, Agustín Aragón e Isidro Fabela; intelectuales como Antonio I. Villareal, Rafael Pérez Taylor, José Santos Chocano y Diego Arenas Guzmán; diputados de la talla de Jesús Ureta y Serapio Rendón; sastres como Luis Méndez; zapateros, entre los cuales estaba el rebelde de Cananea, Celestino Gasca; hilanderos, carpinteros, empleados, metalúrgicos entre los que destacaba Jacinto Huitrón; conductores de carruaje, mujeres, pintores, electricistas, y entre ellos nada más y nada menos que Luis N. Morones; mecánicos, albañiles, talabarteros, meseros, y trabajadores de otras muchas especialidades".

Algunos planes políticos - sociales que son importantes de mencionar porque proponen cambios en el ámbito del trabajo fueron:

El plan del 18 de marzo de 1911, suscrito por Joaquín Miranda entre otros, el cual consignó:

"X.- Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve".

El plan Orozquista o pacto de la Empacadora, suscrito por Pascual Orozco hijo, Inés Solazar, Emilio Campa y otros, con fecha 25 de marzo de 1912, incluía en su artículo 34 inciso III lo siguiente:

"Se reducirán las horas de trabajo, siendo estas de diez horas o máximo para los que trabajan a jornal y doce para los que lo hagan por destajo".

En su inciso IV se refería al trabajo de los menores y para efectos disponía:

"No se permitirá que trabajen en las fábricas los niños menores de diez años, y los de esta edad hasta los dieciséis sólo trabajarán seis horas al día".

En este plan se fija una jornada muy por encima de las ocho horas por lo mismo no otorgaban ventajas a los trabajadores, porque su situación era casi la misma, sólo en lo referente al trabajo de los menores de edad y la jornada que fijaba era más o menos la justa, no así la edad.

Decreto que crea el descanso semanal obligatorio y la duración la jornada de trabajo, expedido por el Gobernador Alberto Fuentes, en el Estado de Aguascalientes, el 8 de agosto de 1914, estableció una jornada máxima de nueve horas diarias en forma interrumpida, es decir, que a la mitad de la jornada se le diera al trabajador un descanso para tomar sus alimentos.

En el Estado de San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914, Gobernador Eulalio Gutiérrez, expidió un Decreto, en donde fijó Jornada máxima de trabajo de nueve horas, para los trabajadores en general.

En el Estado de Tabasco el Gobernador militar Luis F. Domínguez, con fecha de 19 de septiembre de 1914, expidió un decretó relativo al Proletariado Rural, en el cual prohibió que los peones laboraran más de ocho horas diarias, bajo pena de la imposición de una multa al patrón y con derecho del trabajador de percibir el 30% de dicha multa.

La Legislación de Manuel Aguirre Berlanga, expedida el 7 de octubre de 1914, en el Estado de Jalisco, fue la primera ley de trabajo en la República Mexicana, que estableció una jornada máxima de nueve horas, la cual no podía ser continua, para el trabajo a destajo; estableció que en nueve horas el trabajador tenía que obtener cuando menos el salario mínimo, se prohibió el trabajo de menores de nueve años de edad y los que estaban comprendidos entre los nueve y los doce años podían trabajar, pero con la condición de que las labores

que realizara les permitieran su desarrollo físico e intelectual. Esta ley fue de las más completas en materia laboral.

Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, expedida en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, en la cual se establecía una jornada máxima de trabajo de nueve horas y el descanso semanal obligatorio, y se establecieron las sanciones para el caso de la inobservancia en sus disposiciones.

Ley de Manuel M. Diéguez, expedida el 2 de septiembre de 1915, en el Estado de Jalisco, en lo referente al Derecho del Trabajo, fijó una jornada de trabajo aplicable a los comerciantes, la que se debía iniciar a las ocho horas para concluir a las diecinueve horas, con un descanso de dos horas en la parte intermedia de la jornada, de lo que resultaba que la jornada de trabajo efectivo era de nueve horas, esta ley estableció sanciones para el Caso de cumplimiento de sus normas.

La Ley del Trabajo del General Salvador Alvarado, pedida el 11 de diciembre de 1915, para el Estado de Yucatán, estableció una jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo, prohibía el trabajo de los menores de trece años, esta ley puede considerarse como la precursora e implantadora de la jornada legal de horas de trabajo que aún rige en nuestra ley laboral.

Venustiano Carranza se vio presionado por los diversos grupos sociales y el 4 de septiembre de 1916, expidió un decreto en el que invocaba a elecciones para un Congreso Constituyente y exponía los motivos de tal decisión.

La nueva Asamblea, que había de conocer y discutir el proyecto de Constitución, fue presentada por el primer jefe del Ejército constitucionalista, inició las juntas preparatorias el 21 de noviembre 1916. En las primeras sesiones se aprobaron las credenciales de los diputados, el 1° de diciembre del propio año quedó instalado en Querétaro, el Congreso y en esa fecha se

iniciaron las labores que habían de concluir dos meses después, el 31 de enero de 1917.

Sin omitir que en la sesión del día 26 de Diciembre de 1916, se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto definitivo del artículo 50, de la Constitución y en él se encuentra el origen del artículo 123 Constitucional. En las Asambleas estuvieron representadas las tendencias políticas de la nación, porque junto a los progresistas: Jara, Mújica, Zavala, Cándidi Aguilar, Héctor Victoria, Manjarrez que reclamaba un título especial de la Constitución al trabajo, los moderados; estaban representados por Monzón ente otros.

El proyecto de Carranza, sufrió importantísimas modificaciones, de tal modo que la Constitución que promulgó el 5 de febrero de 1917, no es una reforma a la Constitución de 1857, aunque de ella herede principios básicos políticos, como son: forma de gobierno, soberanía popular, división de poderes y derechos individuales.

Dichas modificaciones olvidaron los límites del derecho Constitucional clásico y vigente, entonces en el mundo recogió en sus preceptos los ideales revolucionarios del pueblo mexicano, les dio fuerza y creó instituciones que realizarán en la vida futura del país esos anhelos.

### **1.8. CONSTITUCIÓN DE 1917.**

El 31 de enero de 1917, con una asistencia de ciento setenta diputados, se llevó a cabo la ceremonia de firma de la nueva Constitución; correspondió a México ser la primera nación en congregar en su Constitución la declaración de los derechos sociales de los trabajadores, al implantar un artículo especial para la clase trabajadora.

El Artículo 123 dice: Es aquel por virtud del cual una persona obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida.

Así mismo, el artículo 123 bajo el título sexto del trabajo y previsión social, enunció:

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 las bases fundamentales, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Las reformas al artículo 123 Constitucional han sido de manera sistemática.

- I. "El primer párrafo del artículo 123 Constitucional, fue reformado por decreto publicado en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1919 y después reformado y adicionado por decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, quedando tal y como aparece en la Constitución actualmente.
- II. Las fracciones II, III, VI, XXI y XXII, se reformaron por decreto del 20 de noviembre de 1962, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, quedando como aparece en el texto actual.
- III. La fracción IX se reformó por decreto del 4 de noviembre de 1933, siendo reformada nuevamente en decreto del 20 de noviembre de 1962, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.
- IV. La fracción XVIII se reformó por decreto del 30 de diciembre de 1938, entrando en vigor el 31 del mismo mes, quedando como actualmente se conoce.

- V. La fracción XXIX fue reformada por decreto del 6 de septiembre de 1929, entrando en vigor desde esa fecha, quedando como actualmente se conoce.
- VI. La fracción XXXI adicionada por decreto del 5 de noviembre de 1942, publicado el 18 del mismo mes, entrando en vigor la misma fecha siendo reformada por decreto del 20 de noviembre de 1962, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, conservándose de la misma manera hasta la fecha.
- VII. El apartado "B" fue adicionado por decreto del día 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960, quedando como aparece actualmente.

La segunda parte del párrafo IV del apartado "B" fue reformada por decreto del 6 de octubre de 1961, publicado el 27 de noviembre del mismo año, entrando en vigor tal como se conoce en el texto actual.

VIII.-Por medio del decreto del 21 de octubre de 1960, cuya publicación fue el 5 de Diciembre del mismo año, se reformó y adicionó al artículo 123, conteniendo el artículo segundo transitorio en los siguientes términos: "Entre tanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión en cuanto no se oponga la presente."

IX.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, fue publicada en el Diario Oficial el 18 de diciembre de 1963, derogando el estatuto antes mencionado".

En conclusión el artículo 123 Constitucional ha sido reformado 24 veces siendo la última a la fracción III el día 17 de junio del 2014.

### **1.9. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Con fecha 6 de septiembre de 1929, fue publicado en el Diario oficial de la Federación, la modificación a la fracción X del artículo Constitucional, otorgándole al Congreso de la Unión la facultad a expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, eliminando las facultades de los Congresos Estatales.

Un antecedente importante del Código Federal del Trabajo, el proyecto del entonces Presidente de la República Lic. Emilio es Gil, redactado por los ilustres juristas Enrique Delhumeau, Alfonso Iñaritu y Praxedis Balboa, en el que cabe destacar que:

- I. Los trabajadores y patronos se sujetarán al presente Código.
- II. Se le otorga el carácter de patrón a la Nación y a los Estados Federales, cuando manejen empresas o servicios que realicen los particulares.
- III. Los contratos que se regulaban eran el individual, el colectivo, por equipos y el contrato ley.
- IV. En relación al trabajo del campo se reguló la aparcería, así como la relación entre trabajador y patrón.
- V. Se reguló el contrato minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de aprendices.
- VI. Se regularon dos formas de asociación profesional: el sindicato gremial y el de industria.
- VII. En relación a la huelga las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenían que resolver en cuanto al fondo.

- VIII. Cuando las partes se negaban a someterse al arbitraje de la Junta, esta debía dar por terminada la relación de trabajo, pero cuando la negativa era de patrón la Junta ordenaría el pago de la indemnización.
- IX. Por lo que respecta al riesgo profesional, se aumentó la indemnización por incapacidad permanente total a cuatro años de salario.

En la exposición de motivos del proyecto Portes Gil, quedó establecido que tanto los trabajadores de las empresas privadas como los trabajadores al servicio del Estado, gozaban de las mismas condiciones de trabajo, pero que no se les podía conceder a los trabajadores al servicio del Estado todas las prerrogativas contenidas en el artículo 123 Constitucional, porque podría producir una paralización de las actividades gubernamentales.

El proyecto Portes Gil, recibió innumerables críticas, por parte de los patrones y trabajadores, por lo cual al ser discutido en el Congreso no fue aprobado.

Fue entonces que en el mes de enero de 1931, se reunieron patrones y trabajadores en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para reformar el proyecto Portes Gil y así poder elaborar un nuevo proyecto en el que:

- I. Se le reconoce a la ley como fuente de Derecho.
- II. Se reconoce a la costumbre como fuente supletoria de la Ley.
- III. A falta de ley o de la costumbre, serán los principios de la legislación laboral, los que resolverán los conflictos.
- IV. Cuando no se encuentre una solución, se recurrirá al Derecho Común y en todo caso a la equidad.
- V. Respecto de los contratos, existen algunas modificaciones en cuanto a la formación, pero se sigue regulando los contratos individuales, por equipo, el colectivo y el contrato ley.

- VI. Se modificó lo referente al salario, a la jornada, al descanso, a los sindicatos profesionales, a los accidentes de trabajo, a las enfermedades profesionales, a las huelgas y paros.
- VII. La solución de los conflictos individuales y colectivos le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a las facultades conferidas por el Congreso de la Unión.

En el mes de enero de 1931, a alianza de ferrocarrileros le envió al Presidente de la República Pascual Ortíz Rubio, un telegrama en el que se le solicitaba convocar al Congreso de la Unión con el propósito de discutir lo referente al artículo 123 constitucional y su reglamento. Mientras tanto en el Palacio Nacional, era discutido el Proyecto del Código de Trabajo, debido a la necesidad de una Ley, porque los Estados no contaban con facultades para expedir sus propios Códigos, Leyes y Decretos en materia de trabajo, lo que había ocasionado problemas en los centros de trabajos, por la crisis económica por la que atravesaban, lo que ocasionó disturbios entre la clase obrera, por el despido masivo de que eran objeto los trabajadores, prevaleciendo la inseguridad, la miseria, la insalubridad y la ignorancia, por lo que resultaba una prioridad la elaboración de una Ley de Trabajo.

El 29 de enero 1931, se reunieron en el Castillo de Chapultepec, el Presidente de la República Pascual Ortíz Rubio con su gabinete para analizar el proyecto y hacerle las observaciones pertinentes, el problema era decidir si se adaptaba a las condiciones de los trabajadores, las garantías consagradas en el artículo 123 Constitucional y que tendiera a equilibrar el interés del Estado.

A mediados del mes de marzo de 1931, la Secretaría de Gobernación, envió el proyecto de Ley de Trabajo a la Cámara de Diputados. En abril de 1931 fueron analizados con particular atención los artículos 17 y 20 que se referían al Estado como patrón y la facultad que se le otorga al Presidente de la

República, para indicar cuales son los servicios que se encuadren dentro de la Ley del Trabajo, por constituir un ejercicio del poder público.

Una comisión integrada por los diputados Gonzalo Bautista, Neguib Simón y Praxedis Balboa, Se reunió para discutir las propuestas planteadas, modificando en la primer sesión lo que respecta al Estado Patrón, posteriormente fue analizada la Ley de Trabajo, en lo referente al trabajo diurno, jornada máxima, división del trabajo y otros temas, dicha comisión tenía que tomar en cuenta todas y cada una de las objeciones que fueran presentadas.

El 10 de julio de 1931, la Cámara de Diputados volvió a estudiar el Código de Trabajo, ocasionando una manifestación de protesta por parte de los trabajadores en contra del Código lo que provocó el día 11 de julio de 1931, se publicará que se reconocían los derechos de los trabajadores, se quitara lo concerniente al Estado patrón y se eliminara el contrato por equipo. No obstante de la oposición del sector patronal, la Cámara de Diputados terminó de estudiar el proyecto el día 4 de agosto de 1931, haciéndolo del conocimiento de la Cámara de Senadores, la cual lo aprobó el día 8 agosto de 1931, mismo que fue publicado el 18 de agosto de 1931 y entró en vigor al día siguiente.

#### **1.10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

El primer antecedente para reformar la Ley Federal del trabajo de 1970, la encontramos en el año de 1960, cuando el entonces Presidente de la República Mexicana Lic. Adolfo López Mateos, ordenó la elaboración de un anteproyecto de ley, elaborándose una comisión que estaba integrada por el Secretario del trabajo Lic. Salomón González Blanco, con el maestro Mario de la Cueva, con la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y con el Licenciado Ramiro Lozano, en dicho proyecto se proponía reformar algunas fracciones del artículo 123 Constitucional en su apartado "A". Fue hasta el mes de noviembre de 1962, cuando el Lic. Adolfo López Meteos aprobó el

anteproyecto y envió la iniciativa de Ley al Poder Legislativo, pero jamás se le dio curso legal.

En 1967 el Presidente de la República Mexicana Lic. Gustavo Díaz Ordáz, convocó nuevamente a los licenciados Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, para que elaboraran un segundo anteproyecto de ley, dicho anteproyecto fue enviado a los sectores para que pudieran formular SUS observaciones y puntos de vista.

Los abogados del sector patronal, rechazaron las normas que mejoraran al trabajador, criticaron y se opusieron al anteproyecto, no aceptaron la definición que se le daba a la jornada de trabajo, negaban el pago de un salario doble por tiempo extraordinario, prestado en el descanso y no aceptaban la prima por trabajo en día domingo, propusieron el "doblete" que consistía en que el trabajador debía laborar dos turnos seguidos en el caso de que faltare el trabajador del siguiente turno. En conclusión el sector patronal proponía que únicamente se reformara lo concerniente a la parte procesal.

Por su parte el sector obrero publicó un documento al cual llamaron reformas y adiciones al anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, en el que proponían que la Ley tenía que regular los problemas que se estaban viviendo, que se tenía que elevar las condiciones de vida, la federalización de la justicia en el trabajo, separándola de la política de los gobiernos locales y de los empresarios de los Estados y que se redujera a cuarenta horas la jornada de trabajo.

Proyecto que fue enviado a la Cámara de Diputados y Senadores en diciembre de 1968, para su estudio.

Los empresarios presentaron ante las Cámaras de Diputados y Senadores un documento en el que se contenían tres apartados, el de los elementos no

objetables, elementos objetables y el de elementos inaceptables. De los elementos objetables aparecía el concepto de intermediario, las normas que regulaban el derecho de huelga, el contrato individual, así como lo referente a las normas de interés social. De los elementos inaceptables que no fuera interrumpida la jornada de ocho horas, lo referente a las normas que regulaban el salario íntegro sin ninguna modificación ni alteración, el derecho que tenían los trabajadores para volver a ocupar su puesto con obligatoriedad para el patrón de volverlos a admitir en caso de incapacidad, la prima de antigüedad, las normas que reconocen a los trabajadores de confianza, los preceptos que regulan a los agentes del comercio y de seguros, el trabajo rústico, la participación de utilidades y lo concerniente a la vivienda entre otras.

Con el surgimiento de una nueva Ley Federal del Trabajo, se produjo un documento de contenido meramente social, porque iba a regular la impartición de justicia entre el capital y el trabajo, entre el obrero y el patrón, así como conseguir el equilibrio entre factores de producción.

Es de destacar de la nueva ley de 1970 lo siguiente:

- I. Establece en primer término los principios y conceptos.
- II. Establece que el trabajo es un deber social, y las fuentes del Derecho del Trabajo.
- III. Aparece la figura de la relación de trabajo.
- IV. Prohíbe la renuncia de derechos.
- V. Se norman las vacaciones, la jornada de trabajo, la participación de utilidades y los días de descanso que son obligatorios, etc.

- VI. El salario se divide en tres partes; lo relacionado a las disposiciones generales, la protección del salario mínimo de gravámenes y descuentos.
- VII. Se establecen derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, por ejemplo se obliga a los patrones a capacitar a los trabajadores y mantener en el centro de trabajo sillas o asientos, para evitar que los trabajadores permanezcan de pie.
- VIII. Se establecen los derechos de preferencia entre los que están la cláusula de admisión, antigüedad, el ascenso que deriva de la antigüedad del trabajador.
- IX. Regula la capacitación e invenciones de los trabajadores.
- X. Les otorga a los trabajadores de confianza los mismos derechos que los trabajadores en general.
- XI. Consideran como trabajadores especiales al trabajo de las tripulaciones de los buques, de las aeronáuticas, ferrocarrilero y de autotransportes.
- XII. Reglamenta el trabajo de carga y descarga, estiba y desestiba y complementarios en los puertos.
- XIII. Se incluye el nuevo término de trabajadores del campo y se establecen sus derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.
- XIV. Se suprime el contrato de aprendizaje.
- XV. Las empresas debían fomentar el deporte y proporcionar a sus trabajadores el equipo necesario.

- XVI. La obligación de los patrones a proporcionar a sus trabajadores habitación, quedó insubsistente por la creación del INFONAVIT.
- XVII. El trabajo de las mujeres se separó del trabajo de los menores, se normó la maternidad y la prohibición a labores insalubres y peligrosas.
- XVIII. Para los agentes de comercio se dispuso que cuando se dieran los elementos de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores.
- XIX. Los deportistas profesionales y actores fueron incluidos en un apartado especial.
- XX. Se creó un apartado especial para los trabajadores domésticos.
- XXI. Se reglamentó a los trabajadores de hoteles, obligando a 105 patrones a proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva.
- XXII. Se incluyó la industria familiar, el trabajo de los médicos residentes en adiestramiento y los trabajadores de las Universidades.
- XXIII. Se define la coalición, la libertad de negociación, contratos colectivos y la libertad de huelga, principios que fueron tomados de la Organización Internacional del Trabajo, de la Declaración de Filadelfia de 1944 y de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.
- XXIV. XIV. Se agregó las actividades procesales de las Juntas Federales y Locales.
- XXV. Se delimitó la competencia de les Juntas para conocer de los conflictos laborales, de acuerdo con el lugar de prestación del

servicio, el lugar de celebración del contrato, o del domicilio de la parte demandada.

### **1.11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMAS DE 1980**

Con las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se buscó darle rapidez al proceso eliminando actos, etapas procesales, así como la de trasladar artículos que se encontraban en la parte sustantiva de la Ley a la parte procedimental. Al respecto cabe destacar:

- I. La igualdad de las partes.
- II. El principio de oralidad e inmediatez.
- III. La obligación de la Junta para impartir la justicia de manera expedita.
- IV. La facultad de la Junta para imponer multas a los litigantes que no actúen de buena fe y con lealtad.
- V. La obligación de la Junta para que todas las actuaciones se desarrollen de manera sencilla, lógica y con fundamento jurídico.
- VI. La facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para vigilar y tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía procesal.
- VII. La facultad de las Juntas para corregir cualquier irregularidad durante el proceso.
- VIII. Que para poder corregir algún error, se podrá interponer la revisión de los actos o la regularización del procedimiento.

- IX. En relación a los términos, se estableció que cuando no estuviera regulado un acto procesal o el ejercicio de algún derecho, el término sería de tres días hábiles.
- X. Que los incidentes se deberán resolver de plano oyendo a los partes, a excepción de los que se traten de nulidad, competencia, personalidad y acumulación.
- XI. La inclusión de un capítulo de impedimentos y excusas, así como el de acumulación.
- XII. Que la Junta goza de libertad para apreciar las pruebas.
- XIII. La facultad de la Junta para poder eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al esclarecimiento de los hechos.
- XIV. Que el patrón está obligado a exhibir lo documentación con la que acredite sus afirmaciones y si niega las afirmaciones del trabajador también las debe probar.
- XV. La obligación de los tribunales para tomar en consideración todas y cada una de las actuaciones que se encuentren en el expediente.
- XVI. Se redujo a tres testigos como máximo por cada hecho controvertido, y conceda a las partes la libertad para formular su interrogatorio de manera libre, siempre y cuando tengan relación con la litis y que no lleve implícita la contestación.
- XVII. Quedó regulado las pruebas sobre hechos supervenientes.
- XVIII. La importancia de la prueba pericial contable en los conflictos colectivos de carácter económicos, al delimitarse el carácter económico.

- XIX. Que las resoluciones dictadas por las Juntas deben ser dictadas a conciencia y pueden aceptar las pruebas sin necesidad de sujetarse o reglas y formulismos.
- XX. La limitación lo prorroga en el derecho de huelga.
- XXI. En relación a los emplazamientos a huelga, no se les dará entrada al escrito que sean presentados por sindicatos que no sean los titulares del contrato colectivo.
- XXII. La intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en caso de fallecimiento del actor.
- XXIII. Las modificaciones que se le da al cumplimiento de las obligaciones correspondiente a la capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene.

#### **1.12. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMA DE 2012**

El pasado 30 de noviembre fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el 1 de diciembre. Esta reforma fue una de las dos que el Ejecutivo tiene derecho a presentar en cada inicio de Legislatura como iniciativas preferentes y, aunque esta iniciativa perdió el carácter de preferente al haberse agotado la discusión en ambas Cámaras, lo importante es que fue aprobada y publicada.

El Decreto contiene varias reformas significativas como son: nuevas formas de contratación, a fin de promover la creación de nuevos empleos; éstas son: los contratos por temporada, de capacitación inicial, por un máximo de tres meses, y por periodo de prueba, por 30 días, la subcontratación, el llamado “outsourcing”, que permite a una empresa contratar a otra para que, valga la redundancia, contrate al personal, el contrato por hora, define, regula y sanciona conductas como acoso y hostigamiento sexual, e incluye como causal

de despido justificado o suspensión de la relación laboral las emergencias sanitarias, establece el límite de 12 meses a los salarios caídos por procesos legales, y si los juicios se prolongan más de ese año, el monto se actualizará por 2 por ciento del equivalente a 15 meses de salario, prevé licencias de paternidad, dando tres días con goce de sueldo a hombres que tengan hijos o adopten un infante, mientras que el descanso pre y postnatal se modifica para que las mujeres puedan transferir cuatro de las semanas de descanso previas al parto para después del nacimiento del hijo, si su estado de salud lo permite; amplía el periodo de lactancia hasta un término máximo de seis meses y se dan licencias de maternidad por adopción durante seis semanas; en materia colectiva prevé sancionar la injerencia indebida en la autonomía sindical, obliga a los sindicatos a la rendición de cuentas; sin embargo todas las anteriores de ninguna manera influyen en el desarrollo del presente tema.

## **CAPITULO 2**

### **RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

- 2.1. CONCEPTO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**
- 2.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**
- 2.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**
- 2.4. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**
- 2.5. SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

## CAPITULO 2

### RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrón o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.<sup>42</sup>

#### 2.1. CONCEPTO DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo señala: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Luego entonces la relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en el mismo, por lo tanto el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, en consecuencia es obvio que el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.

---

<sup>42</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones\\_laborales](http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones_laborales)

Es decir, los requisitos sine qua non de la relación laboral son:

1. La subordinación, que es la facultad que tiene un patrón, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según las instrucciones y necesidades que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa. Por lo que el trabajador está obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, y es con ello que sin lugar a dudas se convierte en un subordinado, y
2. El salario, que se define como el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón, siendo que La Ley Federal del Trabajo establece cuales son los presupuestos y requisitos para que éste se realice en tiempo y forma.

## **2.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Como ya lo vimos, la relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen.

Trabajador: El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Esta misma ley distingue otro tipo de trabajadores, siendo los de confianza cuya naturaleza depende de las funciones desempeñadas y no de la

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

Patrón: El Artículo 10 de este mismo ordenamiento jurídico, lo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. De esta figura jurídica, se desprenden los intermediarios y los representantes del patrón, mismos que describimos a continuación.

Intermediario: El intermediario del patrón, conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, un ejemplo son las outsourcing, empresas que se dedican a realizar todo el proceso de selección de personal, conforme a las vacantes que tenga alguna empresa o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de éstos para su contratación.

Aquí, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración, o dirección en las empresas y están supeditados a ellos.

Por otra parte es importante hacer la distinción entre establecimiento y empresa, toda vez que son conceptos totalmente diferentes y la Ley Federal del Trabajo los distingue en el artículo 16, como:

Empresa: Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento: Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

### 2.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Lo que se traduce en las siguientes consideraciones; por una parte, no importa si existe un contrato denominado como tal, suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien lo importante es que ambos estén obligados recíprocamente según lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, ya que en estricto sentido la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario, es decir, si un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero le fue cubierto su salario de forma periódica y permanente según los días que subordinadamente laboro en la empresa, es ahí cuando se da el supuesto de estar sujeto a una relación laboral, sin necesariamente tener un contrato firmado por el patrón.

Sin embargo resulta sumamente importante la firma del contrato individual de trabajo ya que el artículo 24 de la misma ley, establece la obligatoriedad de que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “contratos colectivos aplicables”, en cuyo caso se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, así el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

El escrito o contrato que contenga las condiciones de trabajo, es amparado por el artículo 25 y deberá contener los siguientes requisitos de forma:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario; y
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.

La prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos

#### **2.4. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 37 señala que los únicos casos en que se puede establecer una relación de trabajo por tiempo determinado son los siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
- y
- En los demás casos previstos por la Ley

En virtud de lo anterior, es muy importante considerar que si el contrato por tiempo determinado no cumple con los requisitos señalados anteriormente o no se justifica su naturaleza de acuerdo a lo anterior, se pudiera determinar que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

Entendiendo que por cuestión de negocios, es necesario establecer un tiempo específico para el inicio de la relación de trabajo, con la reforma de la ley laboral del 30 de noviembre del 2012 se establecieron nuevas formas de contratación las cuales a continuación se describen:

- CONTRATO POR TEMPORADA.- Éste tipo de contrato puede ser utilizado en actividades que no exigen la prestación de servicios en forma continua durante toda la semana, mes o año.
- CONTRATO DE CAPACITACIÓN INICIAL.- Es aquél que se celebra para que el trabajador adquiera conocimientos y habilidades para el trabajo para el que será contratado, sin que dicho contrato pueda exceder como regla general 3 meses y en el caso de trabajadores que desempeñen funciones de dirección o gerenciales de 6 meses
- CONTRATO A PRUEBA.- Es aquel que se puede establecer en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando

excedan de 180 días, no pudiendo exceder dicho contrato de prueba de 30 días, aunque puede extenderse a 180 días en caso de trabajadores a nivel de dirección y gerencial.

En los dos últimos casos se debe considerar que la contratación es improrrogable; que se debe establecer por escrito el tipo de contrato y que de no hacerlo, se entenderá por tiempo indeterminado; y que se debe contemplar la posibilidad de que el patrón concluya sin responsabilidad la relación de trabajo en caso de que el trabajador no acredite a juicio del patrón su competencia, requisitos y/o conocimientos necesarios para **desempeñar el puesto por el que sería contratado.**

## **2.5. SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las relaciones laborales encuentran su culminación atendiendo a varios supuestos, ya sea por la suspensión de la relación laboral, por la rescisión de la relación laboral o por la terminación de la relación laboral.

**SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-** Se entiende por suspensión de la relación laboral a la imposibilidad física del trabajador para presentarse en el centro de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece los supuestos en los que se exime del pago al patrón y de la responsabilidad del trabajador de presentarse en el centro de trabajo en los siguientes supuestos:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Con lo anterior debe dejarse claro que tales situaciones no ponen fin a la vinculación jurídica existente entre el trabajador y el patrón, que el trabajador no está obligado a prestar el servicio y que el patrón no está obligado a pagar el salario, dada la naturaleza de las causas que la originan.

Se podría pensar que la suspensión de relación de trabajo es cuando desaparecen los efectos contractuales pero no es así, ya que únicamente se suspenden o desaparecen por así mencionarlo, mientras dura el impedimento

del trabajador para acudir físicamente a la fuente de trabajo y; cuando tales impedimentos desaparecen los efectos contractuales pueden reanudarse.

La regla general establece en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario, sin embargo, esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social cuando la trabajadora esté bajo dicho régimen.

Así mismo la nueva Ley Federal del Trabajo estableció que en los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley, es decir el patrón estará obligado a pagar por lo menos una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión sin que dicho periodo exceda de un mes.

**RESCISIÓN RELACIÓN LABORAL.**- La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o por el incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas para una u otra parte, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica de dos formas la rescisión, siendo: sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, mismas que a continuación se mencionan:

A) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; 28
- XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al

trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

En los supuestos anteriores el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral.

Con la reforma a la ley laboral del 30 de noviembre del 2012 se estableció que el aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión ya sea de manos del propio patrón o mediante la notificación que la Junta de Conciliación y Arbitraje le haga al trabajador.

B) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento

- y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
  - IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
  - V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
  - VI. VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
  - VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
  - VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
  - IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
  - X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Por lo tanto el trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya dado cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice conforme a ley.

**TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-** Se considera que la relación laboral se termina cuando el contrato de trabajo finaliza, cualquiera que sea la

causa que de por terminado el vínculo contractual entre las partes, las cuales pueden ser por voluntad de las partes o por circunstancias ajenas dicha voluntad. Según la Ley Federal del Trabajo son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

- a) El mutuo consentimiento de las partes;
- b) La muerte del trabajador;
- c) La terminación del contrato por obra o vencimiento del término o inversión del capital;
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
- e) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- f) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- g) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- h) El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven

De lo anterior podemos advertir que la terminación de las relaciones laborales es el acto mediante el cual se extingue de manera natural el vínculo obrero patronal. Según la Ley Federal del Trabajo y la doctrina han referido que la terminación de las relaciones de trabajo se da solo en aquellas situaciones que no devienen de un conflicto ya que el artículo 784 de la Ley imponen al patrón la carga de la prueba en los casos de terminación de relación o contrato de trabajo.

Por su parte el artículo 55 determina que si en un juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Luego entonces, la terminación injustificada de la relación de trabajo y no acreditada en un juicio por parte del patrón se equipara a un despido injustificado, teniendo como sanción la reinstalación del trabajador en su empleo o de así haberlo reclamado la indemnización constitucional y prima de antigüedad, en ambos casos el pago de salarios vencidos, en su caso las indemnizaciones previstas por la negativa a reinstalar.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Tena y Morales Hugo.- Insumisión al Arbitraje y Negativa a Reinstalar en Materia Laboral.- Editorial Sista.- Primera Edición.- México, 2008, p. 35

## **CAPITULO 3**

### **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

**3.1. PRINCIPIOS PROCESALES**

**3.2. PARTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO**

**3.3. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**3.4. DE LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL**

## CAPITULO 3

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El proceso puede concebirse como la suma de actos por medio de los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica.

Para Víctor Fairén Guillén el proceso constituye el único medio pacífico e imparcial de resolver los conflictos que surgen en la interacción diaria de los entes sociales, generando una relación jurídica en la que intervienen diversos elementos, tanto subjetivos como objetivos y el conflicto en sí.

Los elementos subjetivos lo son las partes y el tercero imparcial o juzgador, mientras que el elemento objetivo puede tener diversa naturaleza, es decir, el objeto del proceso tiene una doble significación, en el sentido fáctico es la cosa sobre la cual existe un conflicto y desde el punto de vista jurídico es la relación enfocada por el derecho de la cosa en sí, con la persona desde el punto de vista de su interés o derecho sobre la misma.

De estos elementos mencionados anteriormente se desprende el tercero, es decir, el conflicto, que se traduce en los intereses contrapuestos de dos o más sujetos sobre algún objeto, ya sea real o jurídico.

Por lo tanto Víctor Fairén Guillén, establece que “el proceso –completo- consiste en una pretensión de una persona frente a otra, dirigida a través de un órgano jurisdiccional, resistida por la “pretendida” y abocado por ello el litigio así formado –crisis del conflicto, hemos dicho- a que dicho órgano jurisdiccional ya estatuido por la ley (el “juez legal”. El juez competente”) dicte una resolución sobre tal “cosa”, vinculante para las partes; vinculación originada por la “situación de superioridad en que el juez se halla con respecto a las partes por

sus “potestades (derivadas de la soberanía estatal) de “juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”

Por otra parte, el procedimiento lo constituyen la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas y ligadas entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de proceso o el de una fase o fragmento suyo, pudiendo ser por su naturaleza y según lo determinen las leyes adjetivas correspondientes, de naturaleza ordinaria o especial.

Se define también como procedimiento a la parte adjetiva del derecho que tiene por objeto establecer reglas y pormenores a los de debe sujetarse todo proceso. Comprende desde la coordinación de los aparatos jurisdiccionales hasta los trámites y competencias para la realización de los procesos<sup>44</sup>.

En nuestro país, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo, surgidos entre los sujetos de una relación laboral comprendida en el artículo 123 apartado “A” de la Constitución Federal, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las cuales, uno de los objetivos principales del procedimiento ante éstas, es el facilitar la impartición de justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones.

### **3.1. PRINCIPIOS PROCESALES**

Los principios del derecho, en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma ley.

Hay corrientes que afirman que los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el

---

<sup>44</sup> GARCÍA, Segundo, Glosario Jurídico Procesal Laboral, Iure Editores, México, 2008, pág. 177

espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo. En razón de lo anterior el derecho del trabajo se funda en los siguientes principios:

De Publicidad.- Implica que las juntas deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, siempre y cuando no alteren el orden dentro de la propia junta y del procedimiento mismo, asimismo las partes en conflicto pueden consultar las actuaciones que obren en el expediente, siempre y cuando no vayan en contra de la moral y de las buenas costumbres.

De oralidad.- En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. El proceso laboral no tiene carácter formal ni solemne.

De gratuidad.- Este principio lo consagra el Artículo 17 Constitucional cuando dispone que los tribunales deban impartir en forma gratuita. La justicia, administrada por el Estado, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social, y para ello es prenda de garantía la gratuidad de la misma.

De inmediatez.- Este principio lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes en el juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que existiendo una más estrecha comunicación entre partes y la Junta logre una justicia más apegada a la equidad.

De actuación a instancia de parte.- El proceso laboral no se sigue de oficio. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y arbitraje sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora, mediante la presentación de la demanda respectiva. Si éste no se impulsa por las partes, se extingue. Opera

la caducidad o la preclusión y se tiene por desistido al actor de las acciones intentadas

De economía, concentración y sencillez.- El proceso oral se caracteriza por su economía, esto significa que el costo, tanto en dinero, esfuerzo y tiempo debe ser mínimo para las partes. A ello nos lleva sencillez en los trámites; lo que significa que las diversas actuaciones del proceso sean realizadas sin formalismos de una manera clara breve y sencilla, la concentración tiene por objeto que se realicen varios actos procesales en una sola audiencia, así como la brevedad en los plazos y el trámite del juicio en una sola instancia.

De igualdad procesal.- Consiste en que las partes deben tener igualdad de oportunidades para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para inconformarse, para ser oídos y presentar alegatos. Es ésta la manera de allegar, sin cortapisas, imparcialmente, todos los elementos de juicio que permitirán a las Juntas emitir un fallo justo.

De suplencia de la queja del trabajador.- Este principio es especial al ser el trabajador, por regla general, la parte económicamente débil, en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea para hacer valer correctamente sus derechos, el legislador permite que la Junta subsane los defectos de la demanda del trabajador cuando ésta, sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le correspondan conforme a la ley, o bien esté redactada en forma vaga u oscura. En caso la Junta, al admitir la demanda, debe señalar, sus defectos u omisiones y prevendrá al trabajador para que los subsane dentro de un plazo de tres días. Si no se hicieren las correcciones dentro del plazo, el trabajador podrá cumplir con los requisitos omitidos en la etapa de la demanda y excepciones.

### 3.2. PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

La ley señala que las partes en el procedimiento son aquellas personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto.

En el procedimiento laboral las partes son aquellas que acuden ante las juntas de conciliación y arbitraje con el objeto de dirimir controversias obrero-patronales.

Se define como actor en materia de trabajo a aquel que inicia o promueve una acción laboral en contra de otro. Puede iniciarla una persona jurídica o física. Generalmente debe tener el actor un fundamento motivación fáctica, aunque como ya se dijo, no es estrictamente necesario. Esa exigencia se denomina *causa de pedir*. En el derecho romano regía el principio de *actore non probante reus est absolvendus* (cuando el actor no prueba la acción, el demandado debe ser absuelto).<sup>45</sup>

Es decir es aquella incita al órgano jurisdiccional para la impartición de justicia.

Por otro lado se define al demandado en juicio como la persona en contra de quien se entabla una demanda. Puede ser una persona física o jurídico-colectiva.<sup>46</sup>

Finalmente podemos decir que quien ejercita la acción por la cual reclama el pago y cumplimiento de diversas prestaciones se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante” y a la persona que se le reclama el pago y cumplimiento de dichas prestaciones y/o resiste una acción se le llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado”.

---

<sup>45</sup> GARCÍA, Segundo, Glosario Jurídico Procesal Laboral, Iure Editores, México, 2008, pág. 17.

<sup>46</sup> *Ibidem.*, pág. 79

En consecuencia podría decirse que las partes son, solo: El actor y El demandado<sup>47</sup>.

Este concepto es una consecuencia del Principio de Contradicción o Estructura bilateral del proceso. Sin embargo hay quienes afirman que debe hacerse la diferenciación entre partes principales y accesorias.

Entendiéndose con ello que las partes esenciales o principales son: El actor y El demandado y las partes accesorias: La autoridad, auxiliares, secretarios, actuarios, Juzgados y Tribunales de segunda instancia, etc.<sup>48</sup>

En este aspecto cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo reformada en 2012 establece que los apoderados de “las partes” que comparezcan a juicios laborales deberán ser licenciados en derecho, con su respectiva cédula profesional o pasantes de derecho que cuenten con autorización de la autoridad competente.

### **3.3. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

El procedimiento laboral se inicia con la presentación de la demanda en la Oficialía de partes de la Junta y ese mismo día “en teoría” es turnado para que dentro de 24 horas señale la fecha para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

En el escrito de demanda deberán señalarse los reclamos que se formulan al demandado y los hechos en que se apoyen dichas pretensiones, precisando de

---

<sup>47</sup> QUISBERT, Ermo, Apuntes De Derecho Procesal Civil Boliviano, Sucre, Bolivia: USFX, 2010, [ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dpc.pdf](http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dpc.pdf)

<sup>48</sup> <http://jorgemachicado.blogspot.mx/2009/11/spp.html>

igual forma los puntos petitorios, anexando tantas copias de dicho escrito, como demandados sean, a efecto de notificarles y emplazarles a juicio.

Una vez que la demanda ha sido registrada en la Junta especial correspondiente, dictara el acuerdo de radicación en el que establecerá lo siguiente:

Si admite la demanda:

- Señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.
- Ordenará se notifique a las partes dicha fecha, con por lo menos diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la misma.
- Establecerá los apercibimientos correspondientes a las partes, es decir en caso de no acudir a la audiencia en su etapa de conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y al demandado en caso de no comparecer a la etapa de demanda y excepciones se le tendrán por admitidos los hechos señalados por el actor en su demanda. Para el actor el apercibimiento es que en caso de no comparecer a la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones, se tendrá por ratificada su demanda.

En el supuesto que, al recibir la demanda interpuesta por el trabajador o sus beneficiarios, la Junta advierta irregularidades, defectos u omisiones e incluso contradicción de acciones en la misma; ésta procederá a prevenir al promoverte para que subsane dicha situación dentro del término de 3 días, no existiendo apercibimiento alguno establecido en la Ley Federal del Trabajo para el caso de que dicha prevención no sea subsanada.

Una vez admitida y radicada la demanda, se procede a realizar la notificación inicial o primera notificación a las partes, emplazando a juicio al demandado para que se encuentre en posibilidades de concurrir a juicio a hacer vales lo que a su derecho convenga en el término establecido en la ley.

La notificación es el acto procesal por el cual la Junta hace del conocimiento de las partes y terceros extraños a juicio, los acuerdos, resoluciones y laudos que dicta.

La Ley Federal Del Trabajo, claramente especifica cuáles son las formas de notificación procedentes, entre las cuales podemos identificar las siguientes:

Personal.- Es la notificación que se realiza en los domicilios señalados por las partes y entre las actuaciones que requieren este tipo de notificación se encuentran: el emplazamiento a juicio y el primer proveído que se dicte en el mismo, auto de radicación, resolución de incompetencia, el auto que recae al recibir una sentencia de amparo, la resolución que ordena reanudar el procedimiento, el auto que cite a absolver posiciones; las resoluciones que deban conocer los terceros extraños a juicio ; el laudo, el auto que señala fecha o concede término para que el trabajador sea reinstalado; el auto que ordena la reposición de actuaciones, cuando la junta requiere al trabajador para que promueva con el objeto de continuar con el procedimiento y aquellos casos urgentes en que concurren circunstancias especiales a criterio de la Junta. (Artículos 741 a 744 de la Ley Federal Del Trabajo)

Por boletín.- Por exclusión, todas aquellas notificaciones que no deban ser personales de acuerdo con la ley o lo dispuesto por la Junta, se harán por publicación boletín laboral. (Artículos 745 y 746 de la Ley Federal Del Trabajo)

Por estrados.- Este tipo de notificación se realiza en los estrados de la Junta cuando no se publique boletín. (Artículo 746 de la Ley Federal Del Trabajo)

Por exhorto.- Si bien es cierto que esta clase de notificación es una especie de las personales, se cita en un inciso diverso en virtud de que esta es realizada en lugar distinto de aquel en que reside la Junta que conoce del juicio, por conducto de la Junta de residencia en el lugar en que deba practicarse. (Artículo 753 de la Ley Federal Del Trabajo).

Por disposición expresa de la Ley Federal Del Trabajo, las notificaciones personales surten efectos el día y hora en que se practican, por su parte las que se practican por boletín o por estrados, surten efectos al día siguiente de su publicación.

A falta de notificación de alguna de las partes, la Junta tiene la obligación de señalar oficiosamente, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de quien no fue notificado.

Las partes que se encuentren debidamente notificadas y no comparezcan a la audiencia, habrán de notificarse a través de boletín laboral o por estrados de la Junta, del acuerdo respectivo.

Una vez realizada la notificación a las partes dentro del término legal establecido, se continúa con el procedimiento. En la etapa de Conciliación, demanda y excepciones; al iniciarse la misma, las partes que concurren procederán a su comparecencia en cualquier momento, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo correspondiente.

Por disposición del artículo 876 de la Ley Federal Del Trabajo, las partes deberán comparecer de manera personal a la etapa de conciliación, la Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de soluciones justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por

terminada la controversia; si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; la Junta procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Independientemente de lo anterior es importante señalar que las partes podrán en cualquier parte del procedimiento llegar a un acuerdo conciliatorio celebrando el convenio respectivo, y la junta deberá aprobarlo, produciendo todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo

Cerrada la etapa conciliatoria se ordenara turnar los autos a la etapa de Demanda y Excepciones, siendo ésta la etapa de exposición en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuyo desarrollo se encuentra establecido en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, misma que inicia con un nuevo exhorto de la Junta a las partes, para llegar a un arreglo. Si este exhorto no prospera, se inicia el arbitraje.

Si el actor no cumplió con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor en primer lugar, tiene la opción de ratificar su demanda en los términos que fue planteada o bien puede modificarla precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda se podrá hacer por una sola vez en esta etapa y la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de

la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio, ordenando la notificación y emplazamiento del nuevo demandado.

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

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

Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en el acta correspondiente sus alegaciones si lo solicitaren.

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes en la cual el demandado en la reconvenición dará contestación a la misma y alegaran ambos lo que a su derecho convenga continuándose con el procedimiento.

Es importante resaltar que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes haciendo efectivos los apercibimientos hechos en el auto de radicación, es decir, si el

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Pero si existen hechos controvertidos una vez concluida dicha etapa se ordenara turnar los autos la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para lo cual señalara nuevo día y hora para su celebración.

Al respecto cabe mencionar lo siguiente; Juan B. Climent Beltrán afirma que la prueba ofrece diversos aspectos: “La acción de probar y el efecto de la prueba, los medios e instrumentos de prueba y los órganos de la prueba. Así, la acción de probar es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos”

De lo anterior se desprende el principio dispositivo que anima el proceso laboral, es decir, el principio de la carga de la prueba, carga que recae sobre ambas partes en conflicto, en el sentido de que cada uno de ellos, so pena de obtener un laudo contrario a sus pretensiones o excepciones, tendrá que acreditar las aseveraciones vertidas por su parte en el proceso.

La carga de la prueba, según Marco Antonio Díaz de León, es “una regla de conducta para las partes que indirectamente les señala cuales son los hechos que a cada una le interesan probar, a efecto de que sean considerados como

ciertos por la Junta, y, asimismo, sirvan de fundamento a sus pretensiones y excepciones. Dicha regla, por lo tanto, les nace de su propio interés. Equivale consecuentemente, a una especie de principio de autorresponsabilidad de dichas partes, meramente facultativo, porque si bien les otorga poder para presentar esas pruebas, también lo es que las deje en libertad para no hacerlo y sin que nadie pueda exigirles observancia, soportando, de no cumplir con la carga, las consecuencias que casi siempre se traducen en obtener, en el laudo, la tutela del interés pretendido”

No obstante la opinión de este autor, en el procedimiento contencioso laboral en México, las Juntas tienen no solamente la facultad sino el deber de recabar las pruebas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

Es la Ley Federal Del Trabajo en su artículo 782, la que legitima a la Junta para ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate, e inclusive, podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, quedando a cargo del patrón en los términos establecidos en el artículo 784 del citado ordenamiento legal.

La conexión inicial de las pruebas con el proceso, en forma casi indispensable, lo es el ofrecimiento; si se carece de éste, en muchas ocasiones no se llegará, no digamos al desahogo, ni siquiera al conocimiento sobre la existencia de determinados medios de prueba. Se significa con ello que el ofrecimiento está enderezado principalmente hacia las partes, dado que ellas son, precisamente, las que más se encuentran relacionadas y conocen el litigio por aquello de haber intervenido en el como protagonista.

En el procedimiento laboral, las pruebas que ofrezcan las partes para intentar acreditar su acción o sus excepciones y defensas, deben estar relacionada con

los puntos controvertidos que no hayan sido confesados. En materia laboral se aceptan todos los medios de prueba, con excepción de aquellos que resulten contrarios a al Derecho, a la moral o a las buenas costumbres.

Regresando al procedimiento abierta la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en primer lugar lo hará el actor, posteriormente ofrecerá el demandado sus pruebas.

Inmediatamente después de realizado el ofrecimiento, las partes tienen el derecho de objetar en audiencia, las pruebas ofrecidas por su contraria, con el propósito de hacer notar a la Junta las fallas en que pudiera haber incurrido el oferente de la prueba al proponer esta, o bien, para señalar la improcedencia del medio de prueba planteado, solicitando su des echamiento, teniendo la oportunidad de ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte.

Una vez concluido el ofrecimiento de las pruebas, la Junta tomará el acuerdo correspondiente en el cual declarará cerrado el periodo correspondiente y procederá a la admisión o des echamiento de las pruebas ofrecidas, ordenando el desahogo de aquellas pruebas que lo ameriten, señalando al efecto día y hora para la diligencia. Una vez cerrado el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes no podrán ofrecer más pruebas, salvo aquellas relacionadas con hechos supervenientes o cuando se trate de pruebas para sustentar la tacha de testigos.

El desahogo de cada una de las pruebas, constituyen diligencias substanciales del procedimiento ordinario laboral. Se realizan en fechas específicas determinadas por la Junta y notificadas a las partes para la certeza de su ejecución.

Una vez concluido el desahogo de todas las pruebas que fueron admitidas por la Junta y previa certificación al respecto, se concederá a las partes la

oportunidad de formular los alegatos que estimen pertinentes en la audiencia o bien se otorgará término para que lo hagan por escrito.

Dichos alegatos constituyen una reseña o síntesis que las partes formulan ante la Junta y que constituyen en cierto modo proyectos de resolución a cargo de las partes cuyo examen por la Junta es facultativo de ésta, sin embargo, generalmente en la práctica no son considerados e incluso las partes renuncian al derecho a formularlos.

Una vez formulados o no los alegatos por las partes, el Secretario Auxiliar de la Junta, declarará de oficio cerrada la instrucción, implicando con ello que ha concluido la sustanciación del procedimiento, ordenando turnar los autos a proyecto de resolución el cual ya votado se eleva a categoría de laudo el cual definen como la resolución jurisdiccional que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje para decidir en definitiva el conflicto que le fue planteado, en teoría cuarenta y ocho horas después de cerrada la instrucción,<sup>49</sup> (aunque en la práctica, suele ser imposible) irremediamente, decide sobre el fondo del asunto debiendo ser dictado, según lo dispone la Ley Federal del Trabajo, "a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia".

### **3.4 DE LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL**

En primer término, es importante conceptualizar lo que son los incidentes y cuál es su funcionamiento y utilidad dentro del procedimiento, para un mejor entendimiento dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Atendiendo al significado etimológico el término incidente deriva de la palabra latina "incidere" que, en su significado de ocurrir o sobrevivir se compone de "in" y "cadere" es decir, "venir en" o "durante un asunto principal" suspender, lo causal, imprevisto o fortuito o como dice Maneres y Navarro " lo que

---

<sup>49</sup> GARCÍA, Segundo, Glosario Jurídico Procesal Laboral, Iure Editores, México, 2008, pág. 134

sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. En un sentido amplio puede aplicarse esta denominación a todo acontecimiento que se origine en una instancia y que interrumpa o altere su curso ordinario".<sup>50</sup>

La palabra incidente tiene una acepción amplia y otra restringida. La primera de ellas significa todo lo que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con él algún enlace. La segunda es la propiamente jurídica. Se conoce con el nombre de incidentes a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También se puede decir " que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso"<sup>51</sup>

Se debe tener presente que los tratadistas y aun en mayor grado las diversas legislaciones, no se han ocupado extensamente de los incidentes y los artículos que los regulan y definen; y que es rara la jurisprudencia y/o doctrina que les dedica mayor interés, como igualmente la ley o código que en detalle los reglamente, tal es el caso en nuestro país de la Ley Federal del Trabajo.

La Enciclopedia Jurídica Omeba define al incidente como: "toda articulación procesal ajena a la cuestión principal, pero vinculada a la contenida."<sup>52</sup>

Hugo Alisina manifiesta que " llámese incidente o artículo todo acontecimiento que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la instancia, tanto en el juicio ordinario como en los especiales"<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> MANRESA y Navarro Salas. Vivaldi. Julio E. De los incidentes. Porrúa. México. 1960. Pág. 42.

<sup>51</sup> TENA Suck y Morales, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª, Ed. Trillas. México. 1980. Pág. 93.

<sup>52</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. T. XV. Driskill. Buenos Aires. 1979. Págs. 370 y 372,

<sup>53</sup> Cfr. Tratado teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Trillas. Buenos Aires. 1942. Pág. 733.

Para Manresa y Navarro " incidente es toda cuestión distinta de la principal que se suscita durante la substanciación del juicio y haga necesaria una resolución previa o especial.

Segundo García afirma que incidente es la cuestión que tramita dentro de un proceso o a causa de éste; se tramita dentro del expediente (art 761 de la LFT).<sup>54</sup>

Se puede decir que los incidentes son todas aquellas cuestiones distintas y accesorias del asunto principal de un juicio, que presentándose durante el curso de éste puede en ciertos casos suspenderlo y sobre el cual puede caer una resolución especial de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte en la definición de los incidentes encontramos cinco elementos principales y necesarios para considerar que en realidad se trata de un incidente:

- a) Cuestiones de carácter procesal. No podemos hablar de cuestiones sustantivas en los incidentes, pues éstas se substancian en el juicio principal.
- b) Sobrevienen dentro del proceso. De su significado etimológico se vio que incidente significa sobrevenir, ocurrir, por lo que se hace necesario que los incidentes nazcan a partir del procedimiento y no antes de él.
- c) Con independencia del asunto principal. Los incidentes nunca se refieren al fondo del asunto principal, a pesar de que en ocasiones tengan una trascendencia de enorme magnitud en el fondo del mismo procedimiento.

---

<sup>54</sup> GARCÍA, Segundo, Glosario Jurídico Procesal Laboral, Iure Editores, México, 2008, pág. 119

- d) Tramitación propia. Los incidentes no siguen necesariamente las reglas del procedimiento principal, toda vez que tienen una regulación propia.
- e) Resolución propia. Los incidentes se resuelven a través de resoluciones interlocutorias o autos incidentales, a las que se refiere el numeral 837 fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo la pregunta que con frecuencia se hace ante esta figura es si suspenden el curso del juicio o deben resolverse previamente en el fallo principal. Por la naturaleza del proceso no deben interrumpir su curso salvo casos de excepción establecidos en el artículo 761 de nuestra multicitada ley.

Los incidentes suelen clasificarse en:

- A. Incidentes de previo y especial pronunciamiento e
- B. Incidentes generales

A) Los incidentes de previo y especial pronunciamiento. (Paralizan la actividad procesal).- Son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar; sin embargo, la legislación laboral establece principios de prontitud procesal a efecto de que no constituyan una paralización de la actividad jurisdiccional.

Los más comunes en materia procesal, laboral, son:

- I. Acumulación
- II. Declaración de inexistencia e imputabilidad de huelga.
- III. Clasificación de huelga.

IV. Declaración de patrón sustituto.

V. Ejecución de fianzas.

VI. Falta de personalidad.

VII. Incompetencia.

VIII. Liquidación.

IX. Nulidad de actuaciones.

X. Nulidad de notificaciones.

XI. Responsabilidad patronal.

XII. Liquidación de cumplimiento de laudo.

XIII. Caducidad.

¿Cómo se tramitan? Según la Ley Federal del Trabajo; cuando se promueva un incidente en audiencia o diligencia, se sustanciará y se resolverá de plano oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato. Tratándose de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente.

Aunado al principio de concentración en el proceso laboral, los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, respetando la garantía de audiencia.

La resolución que resuelve un incidente es llamada resolución interlocutoria. Se dicta en el curso de los procesos y no causa autoridad de cosa juzgada. Así los incidentes que ponen obstáculo para la substanciación del proceso (de previo y especial pronunciamiento) se substancian en la misma pieza de autos y los que

no ponen obstáculo al seguimiento del asunto principal se substancian en pieza separada, cuando así se considere necesario, sin suspender el curso de aquél. Atendiendo al principio de economía procesal, aunado al de celeridad, el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo (introducido en la reforma de 1980) el cual señala que los incidentes se substanciarán de plano, oyendo a las partes, salvo en los casos en que se señale una audiencia incidental. Lo mismo señala el artículo 765 de la mencionada ley

Así pues, los incidentes, como regla general, se tramitarán dentro del expediente principal (art. 761 LFT) y se resolverán de plano (arts. 763 y 765 LFT) y como excepción, se tramitarán por cuerda separada, aunque en realidad no hay reglas estrictas para la tramitación de los incidentes.

Según Carnelutti, " habrá que diferenciar primero dos tipos de incidentes, aquellos que resuelven cuestiones de litis o los que se refieren al proceso, llamados cuestiones de orden y cuestiones de mérito o de fondo respectivamente".<sup>55</sup>

Las cuestiones de mérito o de fondo son las cuestiones a la existencia jurídica y la valoración jurídica de hechos, que constituyen la res iudicanda, es decir, todas aquellas cuestiones sustantivas que se refieren al juicio principal.

En cambio, en las cuestiones de orden no surge entre las partes una nueva litis, sino una nueva cuestión, que se inserta entre otras cuestiones pero se difiere de las cuestiones de fondo, porque se refiere en lugar de la litis, al proceso, en este caso se refiere a las cuestiones incidentales como Nulidad, Competencia, Personalidad, entre otras.

Las cuestiones de orden deben ser resueltas, incluso antes que las cuestiones de fondo; su solución tiene siempre carácter preliminar. Es por eso que se les

---

<sup>55</sup> CARNELUTTI, Francesco .Derecho Procesal Civil y Penal. Pedagógica iberoamericana. México. 1994. Pág. 54.

llama incidentales o simplemente incidentes; caen en el proceso e impiden su prosecución, incluso si no se les pone cuidado pueden llegar a ser un proceso en el proceso.

En conclusión el objetivo principal de los incidentes, es que no se debe dejar abierta la posibilidad de resolverlos sin que la solución perjudique la marcha del proceso.

## **CAPITULO 4**

### **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE**

**4.1. DEFINICIÓN DE INSUMISIÓN Y ARBITRAJE**

**4.2. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE**

**4.3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

**4.4. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIONES XX, XXI Y XXII**

**4.5. ARTÍCULO 49 Y 50, 845, 947 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

## CAPITULO 4

### INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

#### 4.1. DEFINICIÓN DE INSUMISIÓN Y ARBITRAJE

Insumisión.- Etimológicamente significa rebeldía, jurídicamente consiste en la negativa del patrón de someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

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

Entonces podemos establecer que el arbitraje es un medio de solución de controversias a través de un tercero ajeno al conflicto, mediante un procedimiento específico.

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

También existe el arbitraje obligatorio el cual implica una función jurisdiccional por parte del árbitro, donde las partes en litigio otorgan a esta persona u órgano el poder de decidir, previo compromiso de estar y pasar por el mandato del laudo arbitral.

#### **4.2. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE**

De lo anterior podemos establecer de una manera sencilla y lógica que el término insumisión al arbitraje, debe entenderse como la posibilidad que una de las partes en pugna, tiene para decidir no admitir la jurisdicción del órgano establecido para la solución de los conflictos que en este caso específico es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se define en materia laboral como la negativa del patrón a someter las diferencias de un conflicto al arbitraje de la junta. La regla general de procedencia de esta figura la establece el artículo 123 ap. A, fracc XXI, reformada. La finalidad primera es que el patrón deberá someterse en todos los casos al arbitraje de la junta con las salvedades de la fracción XXII del mismo ordinal. Procede sólo cuando la acción del trabajador fue de reinstalación por despido injustificado. El precepto constitucional remite a la a ley secundaria para que ésta especifique los casos en que la pretensión sea posible.<sup>56</sup>

Es la figura jurídica que se contrapone al derecho de la estabilidad en el empleo, es una de las formas jurídicas que el legislador permite para limitarlo, y constituye la única vía legal en que el patrón tiene la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización especial, evitándose con ello la reinstalación del trabajador y la posibilidad del seguimiento del procedimiento laboral, es decir, del arbitraje, por considerar que la relación de trabajo ya no puede desarrollarse sanamente.

---

<sup>56</sup> vid. GARCÍA, Segundo, Glosario Jurídico Procesal Laboral, Iure Editores, México, 2008, pág. 125

Es importante recalcar que la insumisión al arbitraje solamente puede hacerse ejercer cuando la controversia sea entre el patrón y un trabajador, siempre que se encuentren en los casos establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo es decir en los casos en los que no es posible restablecer la relación patrón-trabajador exitosamente.

### **4.3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

En la mayoría de los estados modernos el fin último del derecho del trabajo es preservar y velar por los intereses de la parte obrera para que su subsistencia sea digna y decorosa.

Sin embargo en la realidad influyen un sinnúmero de factores políticos, sociales y económicos para que dicho objetivo se cumpla ya que aunque en la constitución política está contemplado en trabajo indefinido y excepcionalmente el trabajo temporal, lo cierto es que las circunstancias que rodean las relaciones obrero patronales no siempre pueden llevarse cabalmente bajo los parámetros establecidos en las normas constitucionales.

Por otro lado dicha preocupación no solo deviene de los estados sino también de los trabajadores pues existe el desvelo por la conservación de su empleo con el objeto de obtener beneficios de antigüedad, jubilación y seguridad social para sí y para los que de ellos dependen.

Mario de la Cueva<sup>57</sup> afirma, “La estabilidad en el empleo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del

---

<sup>57</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1972. Pág. 216.

trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones; actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia...". Indudablemente la definición de Mario de la Cueva es filosóficamente acertada, sin embargo en la actualidad resulta ser un concepto que no todos los empleadores y empleados tienen pues se trata de principios y valores que se han perdido y diluido siendo la terminación anticipada del vínculo laboral la consecuencia de factores políticos, sociales y económicos que en ocasiones nada tienen que ver con los factores de la producción, sino de las conveniencias productivas que en los más de los casos se traducen en beneficios económicos.

En fin Indudablemente el principio esencial del derecho laboral mexicano en estricto sentido, es el de la estabilidad en el empleo, que es se insiste en origen es el derecho fundamental que tiene el trabajador a conservar su fuente de ingresos si realiza sus funciones adecuadamente, requiriéndose, por ende, de una causa grave en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o específicamente grave según prevé el artículo 161 de la misma ley, para que el trabajador pueda ser separado de su puesto sin responsabilidad para el patrón, quién, además, deberá observar las formalidades que le impone la parte final del primero de esos dispositivos o, en su caso, el contrato colectivo de trabajo, y probar en el juicio laboral su cumplimiento, pues de no hacerlo, el tribunal correspondiente deberá considerar injustificado el despido y resolver en consecuencia.

La estabilidad en el empleo como derecho social es una prerrogativa reconocida a los trabajadores en la Constitución de 1917, "La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su

duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón".<sup>58</sup>

Sin embargo existe una polémica en dicha figura, ya que sus defensores afirman que es una condición indispensable para el trabajador, ya que todo hombre que vive en sociedad debe ser tratado a la altura de la dignidad humana, y en esa virtud ante la necesidad de prestar un servicio remunerado, el contrato no puede regirse bajo las leyes de la oferta y la demanda, puesto que se estaría considerando el trabajo como una mercancía, por lo que se requiere un trato justo que dignifique su actividad; y por otro lado sus detractores opinan que la estabilidad en el empleo es antieconómica ya que justifica la lentitud en el desarrollo de los trabajos, y en otros la ausencia del derecho para la separación por causas graves de elementos indeseables, y en ocasiones permanecer incluso en contra de su voluntad lo que provoca según ellos violación al principio de colaboración y atenta contra de los factores de la producción y por ende del capital, concluyendo que los buenos trabajadores no necesitan esta figura pues su desempeño es la mejor arma e contra de una separación sin causa o de la terminación anticipada de la relación laboral.

Ambas posturas tienen argumentos válidos en estricto sentido, sin embargo, en la realidad es otra; ya que si partimos de la base de que la relación laboral inicia con el requisito indispensable del acuerdo de voluntades que se formaliza con la firma de contrato, en estricto sentido, la terminación debería seguir la forma para su conclusión, lo cual le daría congruencia.

En conclusión en nuestro sistema de derecho, la estabilidad garantiza a los trabajadores su permanencia en empleo, tiene por objeto evitar la separación injustificada de los trabajadores de su empleo, para garantizarlo, el principio

---

<sup>58</sup> De buen Lozano. Néstor.- 1986.- Derecho del Trabajo.- Tomo 1.- Editorial Porrúa S.A.- Sexta Edición.- México D.F.- p. 573.

general es que los contratos de trabajo deben estipularse por tiempo indefinido salvo los casos en que la naturaleza del servicio prestado lo impida, nuestra legislación admite excepciones que pueden cambiarse por el pago de daños y perjuicios a cargo del patrón, y bajo ninguna circunstancia puede ser universal, absoluta ni definitiva dicha figura.

#### **4.4. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIONES XX, XXI Y XXII**

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula la garantía social del trabajo.

Se encuentra dividido en dos apartados.

El primero, subtulado A, regula las relaciones laborales entre los obreros y los patronos particulares.

El segundo, subtulado B, regula las relaciones de trabajo entre los servidores públicos de la Federación y el Estado.

En términos generales, el apartado A de nuestra carta magna regula la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de que menores de 14 años trabajen, el descanso semanal obligatorio, los derechos de las mujeres embarazadas, el derecho al salario mínimo, la igualdad salarial en trabajos iguales, la compensación o descuento del salario mínimo, el derecho a la participación de las utilidades, la obligación de que el salario se pague en moneda de curso legal, el derecho al pago de tiempo extraordinario laborado, la obligación de procurar vivienda digna a los trabajadores, el derecho a la capacitación y adiestramiento, la protección de los trabajadores respecto de riesgos de trabajo, el derecho a que las instalaciones laborales sean seguras e higiénicas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y paros laborales, la autoridad jurisdiccional ante quien se dirimen los conflictos

laborales, las consecuencias para los patrones que se nieguen a resolver ante las autoridades laborales los conflictos laborales, los derechos de los trabajadores ante el despido injusto, la preferencia de los créditos de los trabajadores, la protección del patrimonio familiar ante las deudas de los trabajadores, la obligación del estado de conformar agencias de empleo, la protección laboral de los trabajadores mexicanos ante empresarios extranjeros, las condiciones laborales nulas, la seguridad social, la competencia federal o local de las Juntas, etc.

Es así como desde el texto constitucional original (1917) en el artículo 123, fracción XXI aparece la figura de la insumisión al arbitraje; el cual asentaba

#### ARTÍCULO 123 C.

#### (TEXTO ORIGINAL)

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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.

Como se advierte, en esa época no había limitación en cuanto a los casos en que el patrón podía oponerse al arbitraje, y la ley reglamentaria federal no fue expedida sino hasta el 18 de agosto de 1931, por lo que la figura constitucional no contaba con regulación alguna.

Sin embargo, el 29 de julio de 1936 fue la primera vez que la Corte interpretó el precepto relativo a la insumisión al arbitraje, en los siguientes términos, mediante la siguiente jurisprudencia:

**REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES.** Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos

acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrones dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se hará nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación.<sup>59</sup>

Al cambiar los aires políticos en 1941 e iniciarse, bajo la presidencia de Ávila Camacho, el conservadurismo, al influjo de dicho ambiente la Corte cambió radicalmente su criterio; interpretó la opción de los trabajadores de obtener el

---

<sup>59</sup> Quinta Época.- Cuarta Sala.- Unidad de Consulta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis 430.- Página 286.

cumplimiento del contrato de trabajo (validación del principio de estabilidad en el empleo) como una obligación de hacer del derecho civil, lo que convirtió al precepto en una opción a favor del patrón para que éste no reinstalara obligatoriamente al trabajador.

El mismo precepto fue reformado en 1962 el cual apuntaba lo siguiente:

#### ARTÍCULO 123 C.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajado se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los Obreros y de los Patrones, y uno del Gobierno;

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.

Es aquí cuando por primera vez se contempla la posibilidad del patrón de oponerse al arbitraje por lo que hace a la reinstalación del trabajador, obligando a indemnizar al obrero, además de cumplir con la responsabilidad que resulte del conflicto.

#### **4.5. ARTÍCULO 49 Y 50, 845, 947 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En cuanto a dichos preceptos es de hacerse notar que han sufrido en diversas ocasiones, modificaciones tal es el caso que la Ley de 1970 reforma el artículo 601 de la Ley del 31 el cual pasó a ser el 845, y recogió el principio de la

reforma constitucional de 1962; además, se incorporó el artículo 49, para establecer los casos en que podía darse la insumisión:

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

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.

ARTÍCULO 845.- 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 pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

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.

Finalmente en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 y 2012 se establecen los artículos 49, 50 y 947, que a continuación se transcriben, los cuales constituyen el fundamento de la insumisión al arbitraje pero que no precisan el procedimiento a seguir para hacerlo valer y da lugar a múltiples interrogantes:

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.

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 el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

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 e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, 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.

Luego entonces ante tal insuficiencia del texto legal, es necesario determinar la forma en que deberá desarrollarse el procedimiento de insumisión al arbitraje; dilucidar si es correcto o no continuar el procedimiento laboral mientras se tramita la insumisión o si se debe suspender el primero hasta que se resuelva lo segundo, es decir: el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo da lugar a la apertura de un incidente que suspenda el procedimiento ordinario en tanto se resuelva sobre la procedencia o improcedencia de la insumisión.

No obstante lo anterior actualmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el patrón, en los casos señalados por la ley, puede dar por terminado el contrato de trabajo a cambio del pago de una indemnización, y que ello puede plantearlo desde la etapa conciliatoria, según se advierte en la tesis Segunda XXII/2001, publicada en el Semanario Judicial, de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, marzo de 2001. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Página: 195.

En la actualidad rige el criterio de que es factible que el patrón se oponga al arbitraje en los casos permitidos por el artículo 49 de la ley laboral, según las siguientes tesis de jurisprudencia.

DESPIDO INJUSTIFICADO, CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO

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 Federal 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 la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir 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 propio dispositivo de la Carta Magna 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 que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los 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 en que la realidad puede llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.<sup>60</sup>

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

---

<sup>60</sup> Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, abril de 2000. Tesis: Segunda XXII/2000. Página: 233.

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 sí 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".<sup>61</sup>

"INSUMISIÓN AL .ARBITRAJE. EL ACUERDO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE DECLARA SU IMPROCEDENCIA EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CAUSA PERJUICIOS DE IMPOSIBLE REPARACIÓN. El acuerdo emitido por la autoridad responsable que declara improcedente la insumisión al arbitraje planteada por el patrón en la fase conciliatoria, viola

---

<sup>61</sup> Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, marzo de 2001. Tesis: Segunda 2ª XXIII/2001. Página: 195.

en perjuicio de éste, de manera irreparable, sus derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica, al impedirle ejercitar el derecho que lo exima de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, por lo que tal determinación no puede considerarse como una violación procesal impugnabile en amparo directo una vez que se haya pronunciado el laudo, porque éste ya no podrá *ocuparse* de esa pretensión".<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, marzo de 2001. Tesis: Segunda XXII/2001 Página: 194.

## **CAPITULO 5**

### **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

- 5.1. DEFICIENCIA DE LA FIGURA DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SU SOLUCIÓN**
- 5.2. INCLUSIÓN DE LA FIGURA DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**
- 5.3. TRAMITACIÓN**
- 5.4. RESOLUCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS**

## **CAPITULO 5**

### **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

#### **5.1. DEFICIENCIA DE LA FIGURA DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SU SOLUCIÓN**

La insumisión al arbitraje en materia laboral es una figura contemplada constitucionalmente desde la Carta Magna de 1917, en el artículo 123 como ya lo habíamos mencionado anteriormente.

Se encuentra instituida en la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, en el artículo 947.

Pero desafortunadamente su existencia se reduce a su sola mención, ya que la regulación legal de este concepto provoca que el derecho establecido en ambos ordenamientos sea interpretado por cada autoridad de trabajo de forma desigual y, en algunos casos, su ejercicio es tardado y complicado haciendo ineficaz a la mencionada figura jurídica.

Ante tal insuficiencia del texto legal, es necesario determinar la forma en que deberá desarrollarse en procedimiento de insumisión al arbitraje; dilucidar si es correcto o no continuar el procedimiento laboral mientras se tramita la insumisión o si se debe suspender el primero hasta que se resuelva lo segundo, es decir:

- ¿Es factible o no que el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo dé lugar a la apertura de un incidente que suspenda el procedimiento ordinario en tanto se resuelva sobre la procedencia o improcedencia de la insumisión?

- ¿En qué momento debe el patrón promover el incidente de insumisión al arbitraje?
- Por otra parte, también es necesario determinar cuáles son los medios para impugnar las resoluciones que derivan del planteamiento de insumisión, tomando en cuenta para ello que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, según dispone el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.

## **5.2. INCLUSIÓN DE LA FIGURA DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo como ya se ha mencionado anteriormente únicamente contempla la figura de la insumisión al arbitraje, pero en ningún momento establece el trámite para su planteamiento.

Por lo tanto es factible la inclusión de la insumisión al arbitraje como incidente de previo y especial pronunciamiento pues con su planteamiento se puede establecer el momento, la forma y los pasos en que debe sustanciarse e incluso se pueden establecer los medios de impugnación de la resolución, según las partes.

Así pues entonces; su interposición debe paralizar la actividad procesal, es decir, que el juicio no siga su curso mientras no se resuelva, ya que su resolución se refiere a cuestiones o presupuestos legales sin los que el proceso puede ser inválido, es por ello que debe incluirse dentro del Título Catorce, Capítulo IX, de la Ley Federal del Trabajo; en el artículo 762 el incidente de insumisión al arbitraje, el cual se propone quedar de la siguiente manera:

Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

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

***VI. Insumisión al Arbitraje.***

Una vez incluido dentro de los incidentes de previo y especial pronunciamiento enlistados en el artículo 762 de la multicitada Ley, atendiendo a su naturaleza tomando en consideración que por Insumisión al arbitraje se entiende como la posibilidad del patrón para decidir no someter sus diferencias ante la junta de conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos, como se expuso en el capítulo anterior, se debe establecer que el momento idóneo para que la parte demandada ejerza el derecho de promover el incidente de insumisión al arbitraje es en la etapa de conciliación, ya que de no hacerlo en ese momento se considera que el patrón está aceptando por omisión sujetarse a la jurisdicción de la junta y seguir el procedimiento legal ordinario, lo cual no tiene sentido, ya que no se ahorraría el camino procesal, es decir si se planteara en la etapa de demanda y excepciones, el derecho del demandado no sería respetado, porque se encontraría obligado a seguir el procedimiento, es decir dar contestación a la demanda aun y cuando en ella se promueva el incidente multicitado, con lo que se haría nugatorio el derecho establecido en el artículo 947 de la ley laboral en el que se fundamenta.

### **5.3. TRAMITACIÓN**

Siguiendo la tramitación de los incidentes en términos generales dentro de la Ley Federal del Trabajo, cuando se promueve un Incidente en una audiencia o diligencia se sustancia y resuelve de plano oyendo a las partes.

Ahora bien establecido el momento en que debe plantearse el incidente de insumisión al arbitraje y tratándose de un incidente de previo y especial pronunciamiento, una vez admitido su trámite, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá suspender la audiencia en la etapa conciliatoria para que en el término de veinticuatro horas siguientes (según lo establece la propia ley) se señale día y hora para la sustanciación de dicho incidente, en el que las partes ofrezcan las pruebas que consideren pertinentes y la Junta resolverá lo conducente.

Su trámite debe hacerse tomando en cuenta que el incidente sobreviene durante la acción principal, es decir se convierte en un pequeño juicio dentro del juicio principal que resuelve cuestiones de orden adjetivo, pero que siguen relacionadas con la acción principal a la resolución de los procedimientos; por lo tanto, en la resolución tendrá que intervenir personalmente en la votación de la resolución el Presidente de la Junta una vez que hayan sido oídas las partes y aportadas y desahogadas las pruebas.

Asimismo deberán observarse las disposiciones contenidas en los artículos 761 al 765 de la ley de la materia para su sustanciación y desahogo.

### **5.4. RESOLUCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS**

Una vez sustanciado el incidente de Insumisión al Arbitraje, la autoridad responsable emitirá la resolución en la que determinara si es procedente o no.

Si la resolución resulta procedente se debe dar por terminada contundentemente la relación de trabajo y se debe condenar a la parte demandada al pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, así como al pago de las prestaciones reclamadas en el escrito de demanda, siempre y cuando no sean controvertidas, ya que en tal caso, deberá continuarse el procedimiento única y exclusivamente para dirimir cualquier controversia sobre el pago de prestaciones, ya que por lo que hace a la acción principal, que es la reinstalación, ésta ha quedado resuelta en el incidente que es tema de estudio en el presente capítulo, atendiendo a la siguiente tesis de jurisprudencia que a la letra dice:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME SU PROCEDENCIA Y, EN SU CASO, LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO, SIN ATENDER A PRESTACIONES INDEPENDIENTES DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE NO DIVISIÓN DE LA CONTINENCIA DE LA CAUSA. La insumisión al arbitraje prevista en la fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye un derecho a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando éste aduzca haber sido despedido y se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo. De esta forma, el incidente que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe instruir cuando se ejerce ese derecho, tiene como fin resolver únicamente sobre la procedencia de la insumisión al arbitraje y, en su caso, determinar la responsabilidad del conflicto, en términos del artículo 50, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo. Por

tanto, la resolución que la dirime, sin atender a prestaciones independientes de la acción de reinstalación por despido, no viola el principio de la no división de la continencia de la causa, porque este postulado se sustenta en la necesidad procesal de resolver de manera concentrada las acciones y pretensiones vinculadas por la misma causa o que tengan el mismo origen; lo que no sucede entre la reinstalación y las prestaciones que no dependen de ésta, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, entre otras, debido a que aquella acción tiene su origen en un despido injustificado, en cambio el resto de las prestaciones son causa directa de la existencia de la relación de trabajo. Así, la insumisión al arbitraje traerá como consecuencia que no exista litis en torno al despido, pero respecto del resto de prestaciones puede existir controversia y necesariamente tendrá que seguirse el juicio para resolverlas.<sup>63</sup>

De lo anterior entonces se deduce que es en este momento, en donde el patrón obtuvo el fin de no reinstalar al trabajador, en virtud de que demostró durante la sustanciación del incidente que cumplió con los requisitos de la Ley laboral, para su procedencia, es decir que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Ahora bien, si la autoridad determina que el incidente en estudio es improcedente, porque las particularidades del caso concreto no son las que la Ley Federal del Trabajo establece como presupuestos para que la resolución le

---

<sup>63</sup> Época: Novena Época, Registro: 162115, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, Mayo de 2011, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a. LII/2011, Página: 657. Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.

sea favorable al patrón, se deberá ordenar la continuación del procedimiento en el término que establece la ley para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, en la que ahora sí, el patrón, tendrá la obligación de dar contestación a la demanda y continuar con la secuela del procedimiento, tanto por la acción principal, como por el reclamo de las prestaciones hechas por la parte actora.

## IMPUGNACIÓN

La impugnación procesal es el poder concedido a las partes y excepcionalmente a terceros, tendiente a lograr la modificación, revocación, anulación o sustitución de un acto procesal que se considera ilegal o injusto.

La impugnación como poder tiene origen constitucional y su contenido es abstracto ya que no está condicionado a la existencia real, efectiva y concreta del defecto o injusticia. En tal sentido, basta que se invoque la existencia de un agravio aunque luego, al momento de su resolución de mérito se deniegue el derecho (como sucede con la acción), es decir que no obstante la posibilidad de su admisión inicial, luego de su tramitación puede resultar que la pretensión impugnativa resulte rechazada al momento de dictar sentencia.<sup>64</sup>

En resumen no basta con que alguna de las partes considere injusto el acto que reclama, sino que debe fundarlo y motivarlo para que la autoridad determine la legalidad o ilegalidad del mismo.

Es entonces cuando, si la parte actora considera que la resolución en la que se concedió la petición de insumisión al arbitraje al demandado, es ilegal o injusta podrá impugnarla mediante Amparo Directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito, de conformidad con el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, en

---

<sup>64</sup> <http://www.monografias.com/trabajos61/impugnacion-procesal/impugnacion-procesal.shtml#ixzz34qkd8IET>

virtud de que no obstante dicha resolución no resolvió sobre el fondo principal de la demanda si da por terminado el juicio, provocando un acto de imposible reparación, según lo establece la siguiente contradicción de tesis 32/04 cuya transcripción es la siguiente:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE LA DECLARA PROCEDENTE Y ORDENA EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE AL DAR POR CONCLUIDO EL JUICIO LABORAL, PROCEDE EL AMPARO DIRECTO, INDEPENDIENTEMENTE TRAMITADO ANTES DE LA AUDIENCIA DE LEY. La resolución en que una Junta de Conciliación y Arbitraje declara procedente la negatividad del patrón a someter sus diferencia al arbitraje y ordena el archivo del expediente, agota la litis natural con independencia de que emita en un incidente tramitado antes de la audiencia de ley, de donde resulta claro que es de aquellas resoluciones a que se refiere el último párrafo del artículo 46 de la Ley de Amparo pues si bien no decide la controversia dentro del aludido procedimiento ordinario, sí da por terminado el juicio y ordena el archivo del expediente, lo cual implica que en su contra procede el amparo directo y que las pruebas conforme a las cuales se analizará su constitucionalidad, obran en el expediente laboral, por lo que no es aceptable la razón que pretende justificar el trámite de la vía indirecta con el objeto de recibir nuevos elementos de convicción en relación con las violaciones alegadas en la demanda de garantías, máxime si de acuerdo con la técnica del amparo no es jurídico atender a situaciones diversas a las probadas en el procedimiento relativo para resolver sobre la constitucionalidad del acto reclamado que dio por concluido el juicio.

Contradicción de tesis 32/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Tercero y Décimo Primero , ambos

en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de septiembre de 2004.  
Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia . Secretaria: Aída  
García Franco.

Ahora bien, si fuere el caso en que la resolución fuera negando al demandado la posibilidad de no reinstalar al actor en términos de lo que establece el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, éste podrá impugnarla mediante el amparo indirecto, pues si bien es cierto dicha resolución es de carácter procesal, también lo es que tal resolución obliga al demandado a someterse a juicio y a la reinstalación del actor en caso de resultar condenado, lo cual constituye un acto de imposible reparación.

## PROPUESTA

A lo largo del presente estudio sobre la figura de la Insumisión al Arbitraje en la Ley Federal del Trabajo, ha quedado de manifiesto que, la regulación de la misma es insuficiente, precaria y prácticamente nula ya que se limita a una sola mención en toda la legislación, por lo tanto es imprescindible que dicha figura sea contemplada en cuanto su planteamiento, desahogo y consecuencias, ya que deben ser colmadas las lagunas que lo único que acarrearán; es la incertidumbre y la inseguridad en la tramitación de cualquier proceso laboral.

No obstante que dichas lagunas son subsanadas por los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considero necesario incluir la figura de la insumisión al arbitraje dentro del Título Catorce, Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, como incidente de previo y especial pronunciamiento, ya que dentro de las Juntas de Conciliación y arbitraje existen diversos criterios para desahogar dicha figura e incluso se puede llegar a dar el caso de que tanto la autoridad como las partes desconozcan dichos criterios.

Por lo anterior propongo que el Título Catorce, Capítulo IX De los Incidentes sea y quede reformado de la siguiente manera:

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

*Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.*

*I. Nulidad;*

*II. Competencia;*

*III. Personalidad;*

*IV. Acumulación;*

*V. Excusas;*

***VI. Insumisión al Arbitraje.***

*Artículo 763. ...*

*El incidente de insumisión al arbitraje deberá promoverse dentro de la etapa conciliatoria, pues de lo contrario se presume que está de acuerdo en someterse al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

*Artículo 764. ...*

Con la simple pero sustancial reforma al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo sin duda se traería como consecuencia:

- 1.- Que la autoridad y las partes tengan el fundamento jurídico para la tramitación del incidente de Insumisión al arbitraje
- 2.- Evitar que el demandado se someta de manera involuntaria al arbitrio de la junta, por no tener conocimiento de los criterios jurisprudenciales acerca del momento procesal oportuno para promoverlo, y
- 3.- Concederle a las partes el derecho de impugnar la resolución que le recaiga a dicho incidente de acuerdo a los lineamientos que la propia Ley establece para los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Las normas que regulan las relaciones obrero-patronales se encuentran consignadas en el artículo 123 constitucional y la ley reglamentaria que de dicho precepto emana; es decir, la Ley Federal del Trabajo; la cual define las figuras jurídicas que en ella intervienen, regula el procedimiento laboral que se suscita en caso de controversia y establece las sanciones en caso de su contravención.

La relación de trabajo nace de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado.

El contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Los elementos de la relación de trabajo pueden ser de dos tipos: Subjetivos; entendiéndose por éstos el Trabajador y Patrón; y Objetivos: siendo éstos La prestación de un servicio personal y subordinado por parte del trabajador en favor del patrón; la subordinación del actor; y el pago o retribución de contraprestación alguna por parte del patrón al trabajador.

La ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, independientemente de la formalidad escrita que exista o no.

**SEGUNDA.-** Dentro de los contratos de trabajo se establece la duración de la relación de trabajo siendo por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado continuo y discontinuo; y en su caso y dependiendo de las situaciones específicas podrán estar sujetos a prueba o capacitación inicial.

**TERCERA.-** Luego entonces las relaciones individuales de trabajo se pueden suspender, rescindir y terminar de acuerdo a las circunstancias del caso específico, es decir, la suspensión se distingue de la rescisión por su carácter temporal, lo que significa que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanudarán las obligaciones de prestar el trabajo, por parte del trabajador, y pagar el salario, por parte del patrón; mientras que la rescisión implica la disolución total de la relación laboral, sin que esta pueda reanudarse, salvo el caso en que el despido hubiere sido injustificado y el trabajador elija que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba.

Ahora bien si hacemos una comparación entre la rescisión y la terminación de la relación de trabajo, podemos claramente establecer que la diferencia entre estas radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, ya sea por parte del patrón o por parte del trabajador, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. Esta distinción es muy importante, pues cada una de las causas produce efectos diferentes, tanto en lo que se refiere a las formas de operación como a las consecuencias de la disolución.

**CUARTA.-** Cuando la terminación de la relación laboral no se encuentra apegada a derecho, ya sea por la simple percepción de alguno de los elementos subjetivos de la relación laboral o por que realmente se encuentra fundado y motivado su argumento; se tiene que excitar la actividad jurisdiccional para dirimir los diversos conflictos laborales, mediante la presentación de la demanda a fin de que mediante el derecho procesal basado en los principios que imponen autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho,

reservado a las relaciones obrero-patronales, se imparta justicia, asegurando el cumplimiento de de aquel que las haya incumplido.

**QUINTA.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, “A verdad sabida y buena fe guardada” y en estricto apego al procedimiento laboral según lo establece la Ley Federal del Trabajo.

**SEXTA.-** El procedimiento ordinario ante la junta de Conciliación Arbitraje inicia con la presentación de la demanda quien dictara un acuerdo de admisorio en el cual deberán consignarse los apercibimientos respectivos a las partes y señalara fecha y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones en la cual las partes alegaran lo que a su derecho convenga. Concluida dicha etapa señalara día y hora para la celebración de la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas apercibiendo a las partes conforme a derecho y en la que se admitirán aquellas que se encuentren ofrecidas conforme a derecho, que no contravengan ley y que versen sobre hechos controvertidos, señalando día hora para el desahogo de las que así lo requieran y de las restantes les dará el valor probatorio al momento de dictar la resolución. Una vez desahogas todas las pruebas se dará vista a las partes para que formulen sus alegatos y se declare cerrado el periodo de instrucción ordenando turnar los autos a proyecto de resolución para dictar laudo.

**SÉPTIMA.-** Dentro del procedimiento las partes pueden promover incidentes, que son peticiones accesorias o nacidas después de iniciado el procedimiento, que pueden concernir a las formalidades procesales, al fondo de la demanda e incluso que pueden tener por no presentada la demanda o por no contestada la misma, sin llegar a examinar el fondo de ésta. Pueden ser generales o de previo y especial pronunciamiento, los primeros no interrumpen el procedimiento; se tramitan por separado, mientras el juicio principal sigue su

curso; los segundos si interrumpen el procedimiento mientras no se resuelvan, ya que se refieren a cuestiones procesales, que en tanto no se resuelvan no se puede entrar al estudio de fondo de la demanda.

**OCTAVA.-** La insumisión al arbitraje es la figura jurídica que se contrapone al derecho de la estabilidad en el empleo, es una de las formas jurídicas que el legislador permite para limitarlo, y constituye la única vía legal en que el patrón tiene la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización especial, evitándose con ello la reinstalación del trabajador y la posibilidad del seguimiento del procedimiento laboral, es decir, del arbitraje.

De acuerdo a su naturaleza jurídica, ésta solo procede de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado.

Dicha figura se encuentra contemplada en las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, que prevén el derecho del patrón de no reinstalar al trabajador cuando se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general, esto implica la remisión al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los casos para eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización; así mismo la misma ley contempla dicha figura en el artículo 947, sin embargo, en congruencia con el principio protector de la estabilidad en el empleo que se contiene en la disposición constitucional, solamente puede ser ejercida como ya se ha mencionado en los casos específicos que enumera el artículo 49 del ordenamiento multicitado.

**NOVENA.-** Los preceptos señalados con anterioridad en ningún momento establecen el procedimiento que se debe seguir para la tramitación y/o planteamiento de dicha figura por lo que es necesario incluirla dentro del TITULO CATORCE, CAPITULO IX DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO, el momento procesal oportuno para su interposición dentro de la etapa

conciliatoria, la junta suspenderá el juicio en lo principal en tanto no se resuelva el incidente; para ello señalará día y hora para la sustanciación dentro de las siguientes veinticuatro horas según lo establece la propia ley en los casos de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, en la que las partes alegaran lo que a su derecho convenga siendo la demandada quien tendrá la obligación de aportar lo 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.

**DECIMA.-** Ya que la acción principal depende del procedimiento incidental la Junta deberá dictar la resolución correspondiente. Si el incidente es declarado procedente la junta declarara terminada la relación de trabajo y condenara al pago de salarios caídos, así como las prestaciones a que tuviera derecho tomando en consideración de que debe ser hasta esa fecha que se compute el pago de las mismas atendiendo a su antigüedad. Si existe controversia en el pago de prestaciones se podrá continuar el procedimiento por éstas, sin que ello implique que se viola el principio de la no división de la contingencia de la causa. Ya que el pago y cumplimiento de las prestaciones no dependen de la reinstalación del trabajador, es decir la reinstalación deviene de la reclamación de un despido injustificado y el pago y cumplimiento de prestaciones resulta de la relación de trabajo.

**DECIMOPRIMERA.-** Si el incidente es declarado improcedente, se ordenara la continuación del procedimiento en la etapa respectiva, es decir en la etapa de demanda y excepciones en la que la actora modificara, ampliara, aclarara y/o ratificara, su escrito inicial de demanda y la demandada dará contestación a la misma, continuándose el procedimiento según lo establece la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMOSEGUNDA.-** Tomando en consideración que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y no pueden revocar sus resoluciones. Las

partes podrán impugnar la resolución del recurso de insumisión al arbitraje; si es el trabajador quien considera que la resolución en la que se concedió la petición de insumisión al arbitraje al demandado, es ilegal o injusta mediante Amparo Directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito, de conformidad con el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que da por terminado el juicio, provocando un acto de imposible reparación. Ahora bien, si fuere el caso en que la resolución fuera negando al demandado la posibilidad de no reinstalar al actor en términos de lo que establece el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá impugnarla mediante el amparo indirecto, pues tal resolución obliga al demandado a someterse a juicio y a la reinstalación del actor en caso de resultar condenado, lo cual constituye un acto de imposible reparación.