

87

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CAMPUS ACATLAN

"LA FACULTAD DEL PATRON DE NO SOMETERSE AL ARBITRAJE O DE NO ACATAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: ARTICULO 123 FRACCIONES XXI Y XXII Y 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JOSÉ RAMÓN FRUTOS MATEOS

Número de Cuenta: 9112255-3



Asesor:

LIC. JUAN JOSÉ MELENDREZ RODRÍGUEZ

JULIO DEL 2000.



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.

DEDICATORIAS

AL ABOGADO POR EXCELENCIA:

Jesucristo, Señor nuestro quien me paso por la justicia de hombres y me libró con Justicia divina, a él dedico con humildad y sencillez este trabajo.

A MI MADRE:

Ramona Mateos Gutiérrez, a quien amo con todo mi corazón, esperando que vea compensadas sus lagrimas, desvelos y todos sus sufrimientos que paso para hacerme un hombre de bien.

A MI FAMILIA:

María Esther Martínez y mis dos pequeñitas: Bitia Silem y Jabnia Elizabeth, deseando que este esfuerzo sirva de aliento, esperanza, estímulo y ejemplo.

A MI ESCUELA Y PROFESORES:

Que me brindaron la oportunidad de formarme como profesional, dándome un ejemplo digno de superación personal, así como por brindarme el orgullo incomparable de pertenecer a la máxima casa de estudios de nuestra Nación.

A MIS PARIENTES Y AMIGOS:

En especial a Martin Lorenzo Mateos y esposa, quienes me brindaron su apoyo incondicional en momentos difíciles; Jaime Cervantes Rodriguez, Minerva Hernández Rodriguez, gracias por confiar en mi.

A MI ASESOR:

Mi mas sincero respeto y admiración por haberme enseñado en las aulas el valor e integridad del ser profesionista, así como, por el apoyo en el presente trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN.

I-CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES EN MATERIA DEL TRABAJO

1. Concepto de Derecho de Trabajo.....	01
2. Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	05
a) La estabilidad en el Empleo.....	15
3. La Relación de Trabajo.....	20
4. Duración de la Relaciones de Trabajo.....	30
5. Rescisión de la Relaciones de Trabajo.....	37
a) Causales en que incurre el Patrón.....	39
b) Causales en que incurre el trabajador.....	43
6. Causas de terminación de la Relación de Trabajo.....	51
7. Despido.....	56
a) Despido Justificado.....	57
b) Despido Injustificado.....	59
8. Acciones del Trabajador en Caso de Despido.....	60
a) La Reinstalación.....	61
b) La Indemnización.....	63

II.-LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y SUS RESOLUCIONES

1. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	64
2. El arbitraje Laboral.....	70
3. La Insumisión al Arbitraje.....	74
a) Momento Procesal oportuno para Promover la Insumisión al Arbitraje.....	80
4. Los Incidentes en el Proceso Laboral.....	86
5. Laudo Laboral.....	88
a) Su Ejecución.....	91
b) Recursos contra la Ejecución del Laudo.....	93

III.-ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS CONSTITUCIONAL Y LEGALES MATERIA DE NUESTRO ESTUDIO.

1. Análisis de las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123 De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	97
1.1 Análisis del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.....	104
1.2 Análisis del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.....	106
1.3 Análisis del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.....	108

IV.- PROCEDENCIA Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- Requisitos Jurídicos para la Aplicación del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.....	110
a) Momento Procesal Oportuno en que debe hacerse valer.....	111
2. Consecuencias Jurídicas de Insumirse al Arbitraje o de no Acatar el Laudo Pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.	
a) Ruptura de la Relación.....	114
b) Pago y Cuantificación de la Indemnización Correspondiente.....	116
3. Criterios relativos a la Aplicación del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.....	119
4. Sugerencias de cómo la Autoridad del Trabajo debe Resolver la Aplicación del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.....	128
CONCLUSIONES	130

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad hacer el análisis del artículo 123 Constitucional específicamente en sus fracciones XXI y XXII, en relación al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos que contienen una amplia facultad a favor de los patrones, con sus respectivas consecuencias jurídicas, ya que estos pueden pugnar por insumirse al arbitraje o bien negarse a acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es importante señalar que dichas facultades se ven obstaculizadas ya que hasta el momento no se ha dado una debida interpretación a dichos preceptos, lo cual trae como consecuencia que al ponerlos en práctica la Autoridad Laboral, así como los Tribunales Colegiados emitan criterios diferentes al respecto.

Ahora bien, cabe destacar que uno de los motivos por los cuales se ha dado una mala interpretación a los artículos que se analizan, es porque la fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece “que el patrón que despidiera injustificadamente a un trabajador o por que éste haya ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de 3 meses”; por lo que las Juntas de Conciliación al momento en que el trabajador ejercita la acción de reinstalación por despido injustificado y al efecto se emite un laudo el cual condena a la reinstalación y el patrón invoca la facultad contenida en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir a negarse a acatar el laudo, la Junta del conocimiento resuelve que es inoperante aduciendo que el despido fue injustificado y lo fundamenta en la citada fracción XXII del

123 Constitucional; lo cual considero que es erróneo dicho criterio toda vez que la misma fracción establece que LA LEY DETERMINARÁ LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRÁ SER EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN; por lo que se desprende que el propio artículo constitucional remite al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta dicha facultad.

Dentro de las soluciones que se plantean está en proponer una reforma a la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional con la finalidad de que esta sea más específica en cuanto a los casos de procedencia de insometimiento al arbitraje, o bien, la negativa a acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por todo lo anterior se concluirá que con dicha reforma la Autoridad Laboral podrá dar una debida aplicación e interpretación al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, siendo más pronta, expedita y congruente la resolución que se dicte al respecto y aún más que evitará la contradicción de criterios que prevalecen hasta ahora.

Debe mencionarse en caso de que el patrón no se someta al arbitraje, en qué momento debe plantear tal figura y como lo substanciará la Junta. Esto es, el aspecto procesal y formal inherente.

1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Es pertinente hacer alusión tocante a este concepto que existe una gran incertidumbre en cuanto a que si el término correcto es Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, ya que para varios autores ambos vocablos significan lo mismo y se pueden usar como sinónimos. Por su parte, el Licenciado Nestor De Buen hace un análisis para ubicar al derecho del trabajo en el lugar que le corresponde dentro de la sistemática jurídica; primeramente alude el citado autor es necesario mencionar lo que entendemos por trabajo, el cual según el Diccionario de la Real Academia Española lo define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, de dicha definición se desprende que el trabajo supone una actividad humana y que tiende a la obtención de un provecho, ahora bien su contrario será el ocio el cual no necesariamente es la inactividad ya que también constituye una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas; sin embargo no todo trabajo interesa al Derecho Laboral sino el Trabajo Subordinado, es decir el que presta una persona, a favor de otra, mediante el pago de un salario; por lo que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral.

Expuesto lo anterior, conceptúa al derecho del trabajo como el "conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"¹.

¹ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa. 7ª Edición; Tomo I. México 1989. Pág. 131

Señala además que es conveniente analizar por separado cada uno de los componentes de la definición antes transcrita. Refiriéndose al *conjunto de normas...* dice que con ello se define al derecho adjetivo del trabajo; *...relativas a las relaciones que directa o indirectamente deriven de la prestación...* ya que es frecuente que se hable, en las definiciones jurídicas de normas reguladoras o normas que rigen, lo que constituye una redundancia, por ello prefirió establecer las notas características de las normas laborales utilizando el adjetivo “relativo”; al citar *...las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación* pretende significar que el derecho laboral no concluye en la contemplación de la relación de trabajo sino que junto a ella se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencia de ésta; en lo relativo a la frase *...libre, subordinada y remunerada, de servicios personales...* enuncia que el objeto del derecho del trabajo es el trabajo libre, no así el que forzosamente se ejecuta en cumplimiento de una pena, tocante a la subordinación expresa que constituye el elemento sustancial de la relación de trabajo, donde no hay subordinación no habrá relación laboral; la necesidad de que el servicio personal sea remunerado excluye de la relación de trabajo a los servicios voluntariamente gratuitos, además de que necesariamente los servicios deben de ser personales, por lo tanto no cabe la posibilidad de trabajar por medio de un tercero. Ahora bien, relativo a *...y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego ...* pretende destacar la necesidad de los fines del derecho laboral, de tal manera que se reflejen en ella las razones del ser, tan emotivas, de las normas que integran al derecho del trabajo. El concepto de equilibrio implica la idea de que mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuye el grave diferencial social que los separa de los trabajadores, para alcanzar la

armonía; alude el autor que empleó en su definición “los factores de juego” y no de los “factores de producción” por que este último concepto parece implicar la idea de una relación industrial que solo comprende una parte de las relaciones laborales; finalmente al remitirse a la oración *...mediante la realización de la justicia social...* procuró expresar que la finalidad del derecho del trabajo es elevar el nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante fórmulas tan elementales como el dar alimentos, viviendas o ropa, etc.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva juzga al Derecho del Trabajo como “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y capital”². Robusteciendo lo anterior, el citado autor afirma que la declaración de los derechos sociales, es una fuerza actuante, que tiene como propósito remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores, por lo tanto, es un ordenamiento destinado, primeramente a moldear las relaciones futuras tal como deben ser, a fin de que el hombre-trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad, y en segundo lugar, es un manojito de normas que aseguran a los trabajadores la posibilidad de remodelar permanentemente las relaciones, o expresado con otras palabras: es un estatuto dinámico, en el que los contratos colectivos tienen como misión elevarse constantemente sobre las normas de la declaración y de la Ley para mejorar los ingresos y las condiciones de la vida.

² DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. 14ª Edición: México 1996. Pág. 83.

Para el Licenciado Trueba Urbina el derecho del trabajo es el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”³.

Alberto Briceño Ruiz, afirma que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”⁴. Enfatiza el autor que son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y que se proponen establecer y mantener el equilibrio entre el patrón y el trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre.

De los conceptos anteriormente transcritos cabe concluir que, esencialmente hay uniformidad doctrinal en el sentido de considerar al Derecho del Trabajo como conjunto de normas o principios que rigen las relaciones obrero-patronales, con la finalidad de mantener el equilibrio entre ambos y principalmente la justicia social.

Así mismo, es pertinente hacer alusión, que de dichas definiciones la que particularmente considero más acertada es la del Licenciado Nestor de Buen, ya que en ella se atiende a los fines del derecho laboral, a los sujetos

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Porrúa. 5ª Edición. México 1980. Pág. 135.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. 1ª Edición. México 1985. Pág. 24.

de la relación laboral, el objeto de la relación laboral y a la relación laboral en sí misma, por lo que se puede precisar que es un concepto completo.

2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de abordar el tema en cuestión, es necesario precisar que dentro de los principios generales que rigen al derecho del trabajo, el que más interesa a nuestra investigación es el de la Estabilidad en el Empleo, al cual me referiré más adelante en un apartado exclusivo para ello; por lo tanto los puntos que en este apartado se estudiarán serán de una manera generalizada.

PRINCIPIO DE EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL.

Ubicado en el artículo segundo de la Código Laboral que precisa las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; el principio en cuestión debe ser analizado por separado, es decir, inicialmente veremos lo concerniente al Equilibrio y posteriormente nos referiremos a la Justicia Social.

Comenta Trueba Urbina que “las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas a favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquellas se encamina a conseguir el llamado *justo medio aristotélico* que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre

desiguales, como lo son el trabajador y el patrón”⁵. En esa virtud, afirma, la Ley le da la espalda al artículo 123 Constitucional, cuya función es revolucionaria, para imponer el equilibrio burgués del siglo pasado entre trabajadores y patrones.

Así también, al remitirse a la Justicia Social indica que “ la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción”⁶.

Por su parte Néstor de Buen hace una crítica a sobre la Justicia Social y dice “que el concepto de justicia parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla. Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta; la distributiva, la proporcionalidad de cargas en función de la capacidad económica de cada quien. La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del derecho del trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con propiedad privada de los medios de producción. Es decir, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención (seguro social, vivienda) el

⁵TRUEBA URBINA. Alberto. op. cit. pág. 257.

⁶ Cit. pos. ibidem.

Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación”⁷.

A su vez, concluye aduciendo que la propia ley determinará, con sus disposiciones, cual es la idea de justicia social. Esto es, en el antes mencionado y transcrito artículo dos de la Ley Laboral.

Por mi parte y tomando en consideración a los tratadistas consultados, puedo afirmar que es difícil dar un concepto acertado de lo que es Equilibrio y la Justicia Social; no obstante lo anterior, puedo afirmar que dentro del derecho social este principio es uno de los más elementales, ya que específicamente al aplicarlo dentro de los conflictos de trabajo la autoridad laboral tiene el deber de conducirse con la mayor probidad posible, es decir, tendrá que ser imparcial al momento de emitir su resolución, no olvidando por su puesto que ante las autoridades todos los hombres tienen los mismos derechos.

EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.

Este principio lo vemos reflejado en el numeral tres de la Ley Federal del Trabajo, del cual el Licenciado Alberto Trueba Urbina nos comenta “ciertamente el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un 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 el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, pero también no sólo tiende a dignificar al trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales.

DE BUEN, Néstor. op. cit. pág. 76-77.

Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la clase trabajadora, sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona”⁸.

Nestor de Buen hace una crítica con respecto a este principio y precisa “en el artículo 3º se recoge un viejo anhelo del derecho del trabajo, y aún cuando parece discutible, en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho al trabajo sea una realidad, al menos se empieza a dar forma a esa que es, sin duda una meta: garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente”⁹.

Comenta el aludido autor que el derecho al trabajo presenta varias formas de manifestarse, ya que se puede hablar en primer término del derecho a adquirir un empleo y en segundo lugar al derecho de conservarlo; de tal manera que la primera manifestación, aún cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es, siempre, relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan. Tiene, en ocasiones una

⁸. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Porrúa, 77ª Edición. México 1998. pág. 22-23.

⁹ DE BUEN, Néstor. op. cit. pág. 77.81.

institución complementaria que sólo puede operar en países con una situación económica privilegiada, y un adecuado sistema de seguridad social: el seguro de desempleo. La realidad de las cosas es que el derecho a adquirir un empleo, por éstas y otras muchas consideraciones, tiene mucho de utópico. Por otra parte, la segunda manifestación del derecho al trabajo suele prestar mayores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como la estabilidad en el empleo.

Por su parte Mario de la Cueva en relación con este tema se limita a expresar que “la fórmula: el trabajo es un derecho y un deber sociales, no fue una innovación de nuestro orden jurídico positivo, ya que la Delegación Mexicana que participó en la IX Conferencia Internacional Americana, logró que se incluyera en la Carta de la Organización de los Estados Americanos un capítulo de normas sociales; en base a lo anterior los delegados de los Estados Americanos comprendieron que la fórmula: el trabajo como un derecho y un deber sociales, equivalía al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél, pues dado su enunciado, la fórmula conducía al derecho de los hombres a que la sociedad, y concretamente su economía, crearan las condiciones que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia, y de la sociedad a que perteneciera. Por otra parte, las normas sociales de la Carta, que más que eso era un programa a realizar, constituían el anuncio de que en el cumplimiento del deber de trabajar, los hombres no estarían solos,

pues los estados tendrían que desarrollar su legislación social a fin de que asegurara a los hombres un nivel decoroso de vida en el presente y en el futuro”¹⁰; por lo que concluye explicando que el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo podría parafrasearse diciendo que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar.

Particularmente, entiendo este principio como la facultad que le otorga la Legislación Laboral al individuo para exigir de la sociedad un trabajo lícito, remunerativo y estable, así mismo, considero que es un deber social toda vez que ya es sabido el hombre no puede subsistir por sí mismo sino que depende de los demás para poder satisfacer sus necesidades.

PRINCIPIO DE LIBERTAD.

Al enunciar este principio, es indispensable citar su fundamento Constitucional, el cual que se encuentra plasmado en el Artículo Quinto, primer párrafo y versa de la siguiente manera: *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito*; por su parte la Ley Federal del Trabajo en su numeral cuarto reproduce dicho principio, estipulándose además los casos en que específicamente en materia laboral podrá coartarse tal derecho.

¹⁰ DE LA CUEVA. Mario. op. cit. pág. 108.

Ahora bien, el Dr. Mario de la Cueva comenta respecto a la libertad y el derecho del trabajo que “los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo. Los primeros son, para decirlo así, un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo, pero en alguna medida podría también decirse que son un capítulo preliminar del derecho del trabajo”¹¹.

Por otra parte, al referirse al artículo quinto de la Carta Magna indica que nos encontramos frente a un primer aspecto de libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder con sus aptitudes, a sus gustos, o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura. Por lo tanto la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el estado. Así también, señala que de acuerdo al párrafo tercero del artículo quinto de nuestra Carta Magna que establece: *el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa*; la relación de trabajo no puede ser, una enajenación de la persona, porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pág. 109.

trabajador. Por último, estima que la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo; ya que éste se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables.

Referente a este precepto Néstor de Buen indica que “ el principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo cuarenta de la ley de la materia, el cual señala, a propósito de la duración de los contratos de trabajo que: *los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año*; y se matiza por lo dispuesto en el artículo ciento treinta y cuatro, fracción III, de acuerdo con el cual los trabajadores tienen la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo”¹². Por lo tanto, concluye aduciendo que, de ello se entiende que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

Particularmente entiendo por libertad al trabajo como el derecho que tiene el individuo a elegir la actividad o actividades que más le plazca, pero con la limitante de que éstas sean lícitas.

PRINCIPIO DE IGUALDAD.

El principio de igualdad se encuentra plasmado en el artículo tercero, segundo párrafo de la Ley Federal del trabajo, el cual indica *No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de razas, sexo,*

¹² DE BUEN, Néstor. op. cit. pág. 84.

edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Desde la perspectiva de Mario de la Cueva dicho principio va concatenado con el de libertad, ya que opina: “la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece a falta aquella”¹³. Por otra parte, apunta que más que ser un principio que tienda a fijar la igualdad entre los trabajadores y el capital, éste se refiere a las condiciones de trabajo, ello según lo dispuesto en el numeral antes señalado.

Por mi parte, estimo que el principio de igualdad, es sumamente amplio, pues en el se consagra por ejemplo que no existe diferencia entre el hombre y la mujer, por otra parte, más que lo anterior se refiere a pesar de que haya diferencia económica, intelectual, etc. entre el empresario y el trabajador, frente a la autoridad judicial ambos tienen los mismos derechos como personas.

PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA.

Una de las frases que constituye el artículo tercero del Código Laboral es: *el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta*; de ahí es que se desprende el principio de dignidad humana. Briceño Ruiz, aprecia que “la dignidad de la persona del trabajador implica no sólo el reconocimiento, sino el deber impuesto al patrón de tratarlo con la consideración debida, como elemento fundamental para la existencia de la empresa”¹⁴.

¹³ DE LA CUEVA. Mario. op. cit. pág. 111.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ Alberto. op. cit. pág. 12.

Refiere Trueba Urbina “La dignidad del trabajador como persona fue proclamada entre los autores del Código Civil de 1870, hace nada menos que un siglo, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento de servicios del Código Civil francés, expresando categóricamente en relación con el alquiler o locación de obras la teoría que sigue. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales”¹⁵.

Finalmente, siento que el principio de dignidad consiste en los atributos que le corresponden al hombre por solo hecho de ser hombre: por lo tanto en la aplicación de nuestra materia el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde; sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos.

PRINCIPIO DE EXISTENCIA DECOROSA.

Este principio se encuadra en el, primer párrafo, parte final, del numeral tres de la Ley federal del Trabajo, mismo que dispone: *el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia*; comenta Mario de la Cueva que “una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. pág. 269.

a la educación a la enseñanza en general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales”¹⁶.

Mi opinión es que objetivamente este precepto en la vida actual de los trabajadores no es palpable, ello, debido a la situación económica del momento en que se encuentra nuestro país. Sin embargo, el anhelo revolucionario del legislador fue establecer una vida mejor para los subordinados y sus familias, tal vez creyendo que en un futuro no muy lejano nuestra Nación progresaría de una manera que si no fuera una potencia mundial, al menos podría brindar una *existencia decorosa* a sus habitantes.

a) LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El principio sujeto a estudio constituye, como ya se señaló, uno de los puntos más elementales en la investigación que se realiza; por lo anterior me remitiré inicialmente a los diversos conceptos que de dicho precepto tienen diversos autores, para posteriormente culminar con un criterio propio.

La Estabilidad en el Empleo se ha considerado por algunos tratadistas como Mario L. Deveali, que afirma que “la Estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida

¹⁶ DE LA CUEVA. Mario. op. cit. pág. 112.

laboral (es decir, en el caso de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas¹⁷.

También es interesante a este respecto mencionar el contenido del artículo 23 punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual: *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

Por su parte, Euquerio Guerrero refiere que “en realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justificada, pues este criterio habría contrario a los más elementales principios de equidad y además, desnaturalizaría la relación de trabajo¹⁸”.

Alude el citado autor que “efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario. El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se demanda. Puede haber cambios en la

¹⁷ DEVEALI, Mario. El Derecho a la Estabilidad en el Empleo. Derecho del Trabajo. 1ª Edición. México 1944. pág. 5.

¹⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. 18ª Edición. México 1994. pág. 111.

adscripción correcta de puestos, ya que naturalmente el trabajador desea progresar, o en el peor de los casos, puede pensar en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba; pero no para otro con labores más sencillas o en cualquier forma, adecuada a la inhabilidad que resienta”¹⁹.

Finalmente indica que las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como lo es la indemnización por el despido.

El Doctor Néstor de Buen L. afirma sobre este principio que: “La Estabilidad en el Empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural”²⁰.

¹⁹ Cit. pos. *Ibidem*.

²⁰ DE BUEN, Néstor. op. cit. pág. 537.

Ahora bien, señala que, “la estabilidad puede ser absoluta y relativa. Es absoluta en el caso previsto en el concepto: el trabajador no podrá ser separado, sin motivo. Es relativa, cuando en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrono quede facultado para optar por el pago de una indemnización”²¹.

Hugo Italo Morales entiende la Estabilidad en el Empleo como “un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato...”²².

A cerca de la Estabilidad en el Trabajo, Mario de la Cueva indica “es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”²³.

No esta por demás tomar en cuenta el criterio de Briceño Ruiz, el cual inicialmente apunta que “El Derecho del Trabajo es el Derecho a la Estabilidad en el Empleo”²⁴; toda vez que, según su criterio el trabajador

²¹ Cit. pos. *ibidem*, pág. 81.

²² TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. 4ª Edición. México 1995. pág. 19.

²³ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pág. 219.

²⁴ BRICEÑO RUIZ Alberto. op. cit. pág. 6-7.

busca, mediante la prestación de sus servicios, asegurar un mínimo indispensable que le permita atender las necesidades primarias de su existencia; el empleo es para él una garantía de estabilidad que propicia el desarrollo de una vida más o menos tranquila y la posibilidad de un mejoramiento mediante su esfuerzo y la capacidad con que desarrolle sus servicios. El patrón, persigue un mayor rendimiento por los servicios que recibe para incrementar sus utilidades; en caso de algún aumento en costos de producción de inmediato lo hace repercutir en los precios, para no disminuir sus ganancias. El estado busca la elevación de vida del trabajador sin lesionar gravemente la fuente de trabajo; procura un equilibrio que muchas veces, lejos de ser justo, protege al patrón; vigila la observancia de las normas reguladoras de la relación de trabajo y propicia, mediante servicios y políticas económicas, el incremento de empleos.

De los conceptos anteriormente transcritos, puedo aducir que entiendo el Principio de Estabilidad en el Empleo como: el derecho constitucional, así como legal que tienen los trabajadores de conservar su empleo, con la solvedad de que éstos no incurran en una causal de rescisión la cual faculta al patrón a dar por terminada la relación del trabajo.

3.- LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Es indispensable, que al hablar de la Relación Laboral sea también necesario referirnos al Contrato de Trabajo, ello toda vez que ambos términos van concatenados y para algunos tratadistas aún existen divergencias respecto a este punto, es decir, unos se inclinan por la teoría contractual y otros por la teoría de la relación del trabajo. Por lo anterior, primeramente hablaré de algunos puntos importantes que la doctrina a expuesto en relación con el tema que nos ocupa, para concluir posteriormente con los conceptos de ambos términos.

El profesor Trueba Urbina al referirse al Contrato de Trabajo nos dice que "En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un *contrato evolucionado*, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios del derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo"²⁵.

²⁵ TRUEBA URBINA. Alberto. Ob. Cit. pág. 277.

Con referencia a la relación de trabajo, comenta que “allá por el año de 1935 en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania fue expuesta por Wolfgang Sibert para combatir la teoría contractual consintiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario se estimó tal relación como acontractual, a fin de que fuera gobernada por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría, que en nada supera a la teoría contractual de carácter social no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso siempre tendrá que aplicar la norma legal en beneficio del trabajador”²⁶.

Por lo tanto, concluye “en realidad la relación es un término que no se opone al contrato sino que lo complementa ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato y relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador”²⁷.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem. pag. 278.

Por su parte Euquerio Guerrero nos indica “que en un principio los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban *contrato* al acuerdo de voluntades que surge entre patrón y trabajador. La expresión no era la más correcta; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno aunque tuvo que aceptarse que en este contrato no e aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, por que la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya a restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad”²⁸.

Señala además el autor en comentario que, posiblemente esas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevo a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación de trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores a lo que llamaron *relación de trabajo*; con ello dice, que se hace una reminiscencia de lo que ocurría en la Edad Media: bastaba que un sujeto ingresara a la corporación para que le fueran aplicables todas las disposiciones de la Ordenanza respectiva.

²⁸ GUERRERO, Euquerio, Ob.cit. pág. 30.

Aduce además, que se pretende por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Ahora bien, el Euquerio Guerrero difiere de esta doctrina, pues argumenta que “independientemente de las limitaciones que existen al principio de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con el patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa. Por lo que se considera partidario de la teoría contractualista”²⁹.

Así pues, considera que existen dos corrientes principales: la de los contractualistas que sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que en una se considere tácita; y por la otra, los anticontractualistas que afirman que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

Ahora bien, no esta por demás ponderar la opinión de Cavazos Flores, el cual sostiene que “en un principio podía decirse, validamente, que el derecho del trabajo surgió dentro del seno del Derecho Civil; así por

²⁹ Ibidem. pág. 31

ejemplo, el contrato de trabajo primeramente fue equiparado desde un punto de vista civilista al contrato de arrendamiento ya que se decía que así como una persona podía alquilar una casa a cambio de una renta, así otra podía rentar sus servicios a cambio de un salario. Sin embargo, el desarrollo del Derecho Laboral, impidió que se siguiera sosteniendo tal criterio, cuando Philipp Lotmar en Alemania consideró que la asimilación del contrato de trabajo al contrato de arrendamiento era imposible en virtud de que al terminarse este contrato, había la obligación de devolver la cosa arrendada y en el contrato de trabajo, evidentemente no era posible que al terminarse, el patrón regresara la energía usada al trabajador³⁰.

Ante tal consideración, alude, “se llegó a la conclusión de que el contrato de trabajo era una institución que por tener elementos propios y exclusivos que lo diferenciaban de cualquier otra figura contractual (contrato de compra-venta y contrato de sociedad), debía ser regulado específicamente por la legislación laboral³¹”. Por otra parte, el autor expone que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 17 expresaba que: *Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.*

De esta definición saca los siguientes elementos: a) el servicio prestado debe ser personal, b) bajo la dirección y dependencia de otra, y c) mediante una retribución convenida.

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica*. Editorial Jus, 1ª Edición, México. Pág. 185.

³¹ *Ibidem*, pág. 187.

Respecto a estos elementos sostiene que efectivamente, el contrato de trabajo, implica necesariamente que el servicio sea personal, ya que se ha manifestado que sólo las personas físicas pueden ser consideradas como sujetos del Derecho Laboral, pues lo que se contrata es el esfuerzo personal, que lógicamente no puede ser desempeñado por las personas morales.

Tocante a la remuneración, considera que nuestra constitución determina que ningún servicio puede quedar sin paga ya que ello violaría las garantías individuales; por ello, la retribución convenida es un elemento substancial del contrato laboral.

En lo concerniente a la dirección, dice que se refiere al aspecto técnico y que el concepto de dependencia se relaciona a la cuestión económica, por lo tanto, estima, que dichos elementos no constituyen la esencia del contrato de trabajo, sino que son meramente sintomáticos del mismo, es decir, considera que normalmente, cuando existen dichos elementos, se está en presencia de un contrato de trabajo, pero no siempre, pues muy bien puede ocurrir que en un contrato de trabajo no exista ni la dirección técnica ni la dependencia económica, como es el caso de que una persona sin conocimientos dentro de la rama de la química contrate a un especialista en la materia para que le preste sus servicios o en el caso de los jardineros que prestan sus servicios a varias personas sin depender económicamente de ninguna de ellas en lo particular.

Por otra parte, el autor señala que en la actualidad, el problema de tratar de encontrar el requisito *sine-qua-non* del contrato de trabajo ha perdido importancia porque se ha desplazado por la **relación de trabajo** en

virtud de que se ha sostenido que dicha relación puede darse y existir con independencia del contrato laboral.

Mario de la Cueva, al referirse a los elementos que caracterizan y distinguen a la relación de trabajo de cualquier otra relación de naturaleza jurídica, expone que “en principio la Jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal se inclinaba o bien por la idea de la dependencia económica, o bien por el criterio de la dirección técnica”³². Sin embargo, desde el punto de vista de Cavazos Flores, dichos elementos no individualizan por si solos ni al contrato de trabajo ni a la relación de trabajo en virtud de que son sintomáticos, es decir, que pueden darse o no darse, con independencia de la relación o del contrato. De la Cueva acepta estas ideas al expresar “que la dependencia económica excluye la posibilidad de que una persona éste en relaciones de trabajo simultáneamente con dos o más patrones así como sostiene que a medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección desaparece paulatinamente”³³.

Para apoyar dichos preceptos, el maestro De la Cueva cita la teoría de Jacobi, cuyas ideas fueron recogidas en el Trattato di Diritto de Lavoro de U. Borsi y F. Pergolesi: “El elemento constitutivo fundamental del contrato individual de trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrono”³⁴.

Nuevamente, citando a Baltazar Cavazos, éste dice que si bien es cierto que la característica fundamental del elemento subordinación es la

³² DE LA CUEVA Mario. op. Cit. pág. 489.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

facultad de mandar y la obligación de obedecer, también lo es que dichas características sólo son exigibles dentro de las horas de trabajo y en la relación con la prestación de los servicios convenidos, pues tan pronto como se termine la jornada de trabajo, el empleado vuelve a tener absoluta libertad para normar sus actuaciones y el patrón no puede, jurídicamente, exigir que la obligación de obedecer se prolongue fuera del trabajo.

Por otra parte, argumenta que, la relación de trabajo, al decir de la mayoría de los tratadistas de derecho laboral, debe ser sinalagmática, es decir, supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, pues la retribución convenida forma parte de su propia esencia; es conmutativa pues las partes conocen en principio sus todas sus obligaciones y posibilidades y es de tracto sucesivo en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración.

Ahora bien, dice que para poder diferenciar el contrato de la relación de trabajo, es necesario atender al momento mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo surge hasta el momento en que se inicia la prestación del servicio.

Según su criterio, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pues muy bien puede darse el caso de que celebrado un contrato, con todas sus formalidades, por razones posteriores a su celebración el servicio nunca llegue a realizarse. En estas circunstancias en contrato existe

sin la relación ya que ésta surge hasta el instante en que se empieza a prestar el servicio.

Por lo tanto, el autor citado refiere que de acuerdo a nuestra legislación laboral la relación de trabajo no puede existir sin el contrato laboral, ya que por una parte, la falta de contrato escrito es imputable al patrón y por la otra, porque entre toda persona que presta un servicio personal y la que lo recibe, se presume la existencia de un contrato de trabajo.

Así pues, aduce, el contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral pero ésta no puede existir sin el contrato de trabajo, pues en el peor de los casos, al formarse la relación de trabajo por iniciarse la prestación del servicio contratado, automáticamente se da nacimiento a un contrato de trabajo en forma verbal.

Finalmente, afirma que más que el contrato de trabajo lo que importa es la vinculación de patrones y trabajadores es la relación laboral. Sin embargo, lo anterior no quiere decir que la simple celebración del contrato de trabajo carezca de relevancia jurídica, pues en el caso de que las partes concerten un contrato y que posteriormente el servicio no se llegue a prestar, la parte afectada por el incumplimiento de lo pactado, tienen en derecho a que se le cubran los daños y perjuicios que por tal concepto se le ocasionen.

En base con todo lo anterior, considero que acertadamente el legislador al redactar el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del

Trabajo de vigente, se desprendió de todo apasionamiento doctrinal y se concreto a establecer que:

Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Así también, dispone:

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que 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.

De la simple lectura que se haga del precepto en comento, podemos concluir que tanto en la Relación Laboral así como en el Contrato Individual del Trabajo, son indispensable los siguientes elementos:

Patrón, el cual puede ser una persona física o moral.

Trabajador, necesariamente este sujeto tiene que ser una persona física, ya que se plasmó: *trabajo personal*.

Subordinación, la cual se define como la facultad de mandar por parte del patrón y la obligación de obedecer por parte del trabajador.

El pago de un salario, el cual según la propia ley define como “ la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por otra parte, considero que el hecho de que exista o no Contrato de Trabajo, ello no priva al obrero que goce de los beneficios que le otorga la Ley, por eso es que coincido con la idea muy acertada del Licenciado Néstor de Buen, en lo relativo a que la relación de trabajo no es contraria al contrato de trabajo, más bien es un complemento en beneficio de los trabajadores, ya que, como ya lo argumenté la existencia o no de contrato no afecta en lo más mínimo al obrero, bastando únicamente que se acredite la relación laboral y su principal elemento la subordinación; aún más el artículo 21 de la ley laboral, establece un principio de presunción pues señala: *se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe*. Es pues que creo que no es imprescindible el contrato laboral, aunque no esta por demás que se lleve a cabo de una manera formal.

4- DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Comenzaremos por señalar lo que la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 35: *las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado por tiempo indeterminado*. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Más adelante se contiene una disposición según la cual las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u

obra determinada o para la inversión de capital determinado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se desprende de las siguientes circunstancias:

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

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

III.- En los demás casos previstos en la ley.

Tienen capital importancia lo preceptuado en el artículo 39, en el sentido de que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

De lo anterior, vemos que ahora la ley ha simplificado la clasificación de los contratos de trabajo respecto de su duración para inclusive incluir solamente tres clases de contrato o de relación de trabajo: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada o para inversión de capital determinado.

Euquerio Guerrero, hace una reseña legislativa de antecedentes sobre este punto y nos comenta que “en la minuta del Proyecto de Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional aprobada por la Cámara de Diputados de 1925, la duración del contrato se reglamentó en los artículos 12 y 13, mencionando el primero tres tipos de contratos: por tiempo

indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Restringió la celebración de contratos por tiempo fijo a los trabajos que por su naturaleza fueran transitorios o temporales, y en el artículo 14 definió el contrato de obra determinada como todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de una obra específica y definida, y de acuerdo con condiciones claramente expresadas. En el estudio que sobre el particular formuló la Cámara de Senadores, se introdujeron algunas modificaciones que en esta materia sólo afectaban a la restricción inicial para celebrar contratos por tiempo fijo, pues en la reforma se pretendió que también existiera la posibilidad de hacerlo por voluntad de las partes contratantes³⁵.

En el proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a la convención Obrero-Patronal de 1928, se especificó que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo sería cuando menos de seis meses y si concluyera el término fijado en el contrato y el trabajador siguiera prestando el servicio, se entendería que el contrato había sido prorrogado por tiempo fijo. Este artículo sufrió una modificación cuando se discutió el proyecto, pues se dijo que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo definido por tiempo fijo o por obra determinada; pero se añadió: *pero si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se prorrogará dicho contrato por tiempo indefinido, mientras existan ambas circunstancias*. La representación patronal, a su vez, sugirió un precepto en el que se consideraba que la duración de los contratos por tiempo fijo no podría exceder de un año y se añadió el

³⁵ GURRERO Euquerio, op. Cit. pág. 97.

siguiente párrafo, que es muy ilustrativo: *salvo estipulación en contrario, se entiende que los contratos de trabajo tienen un periodo de prueba de treinta días, durante los cuales el trabajador debe demostrar su aptitud, pudiendo el patrón, antes o a la expiración del periodo de prueba, prescindir de los servicios del trabajador, sin responsabilidad alguna para el mismo.* En este proyecto también se hablaba, al referirse al contrato verbal, de trabajos accidentales cuya duración no excediera de un mes. Igualmente mencionó la posibilidad de celebrar contratos a precio alzado.

En el llamado Proyecto Portes Gil, se insistió en clasificar los contratos así: *por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, y en considerar prorrogado el contrato por tiempo fijo, si vencido el término del mismo subsistía la materia de trabajo.* El proyecto también hablaba del contrato verbal, de labores accidentales o temporales que no excedan de noventa días. Igualmente mencionaba en contrato a precio alzado.

De lo expresado en dichos proyectos se desprende que se reconocían en estos las siguientes clases de contratos.

- Por tiempo indefinido;
- Por tiempo fijo;
- Para obra determinada;
- Accidental, y
- A precio alzado.

Por otra parte, el Licenciado Guillermo Caballinas, en su obra *Tratado de Derecho Laboral*, considera que “el contrato de trabajo puede clasificarse en los siguientes tipos: *por tiempo indeterminado; por tiempo determinado; a plazo fijo, por la naturaleza del trabajo a realizar; a plazo fijo, sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo a realizar; para obra determinada y para obra indeterminada. Por aplicación del esfuerzo del trabajador, los contratos pueden ser: a) de trabajo continuo o ininterrumpido; b) de trabajo intermitente, entendiéndose por estos últimos aquellos en que el trabajador debe realizar sus obligaciones a intervalos más o menos frecuentes, impuestos por la índole del trabajo contratado*”³⁶.

Menciona este autor un contrato que denomina de ejecución escalonada y que explica como aquel que desempeña en forma accidental, es decir, cuando el trabajador se obliga, en épocas diferentes, a realizar una prestación determinada. Respecto de los trabajadores eventuales, los compara con los provisionales, pues su contrato, si bien es por tiempo indeterminado, está supeditado a la prestación de un servicio de índole accidental. Agrega al respecto, “aunque suministra sus servicios accidentales, para una obra determinada y su relación de trabajo se reduce a la especialidad natural de la obra, no por eso deja la empresa de ser de trabajo continuo. A diferencia del trabajador eventual, el trabajador ocasional responde a exigencias momentáneas. Por ejemplo: una empresa de teléfonos puede contratar personal eventual para abrir zanjas para la colocación de sus líneas telefónicas en los distintos pueblos o localidades por donde pasan sus cables o alambres, la misma empresa puede contratar obreros para levantar un poste derribado por la tormenta. En el primer caso

³⁶ CABALLINAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Omeba. 1ª Edición, Buenos Aires 1960. Pág. 120.

el trabajador es eventual; en el segundo es accidental u ocasional. El trabajador de temporada presta sus servicios durante cierto tiempo al año y su contrato, en cuanto a duración, constituye un convenio a plazo determinado. Las prestaciones de los trabajadores eventuales o provisionales son siempre a plazo determinado³⁷.

Finalmente, Euquerio Guerrero comenta respecto a la duración de las relaciones de trabajo que “en realidad puede establecerse una amplia clasificación de los contratos de trabajo, en relación con su duración, que abarcaría dos ramas fundamentales: el contrato por tiempo indefinido, que es la regla general y el contrato por obra determinada con el que podrían agruparse diversas formas de contratación y en las que existe la nota común, característica, de que se trata de labores sólo desempeñadas mientras subsiste la obra por realizar, como desahogar el recargo de trabajo existente, el arreglo de algunas descomposturas, etcétera”³⁸.

Así también, piensa que la intensión del Legislador mexicano para establecer como normal el que los contratos de trabajo fueran por tiempo indefinido, se ve reflejado en los textos de los artículos 39 y 35 de la Ley, ya que en el primero se establece que aún el contrato por tiempo fijo se prorrogará mientras subsistan las causas que le dieron origen; en el segundo se determina que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

³⁷ Ibidem.

³⁸ GURRERO Euquerio. ob. Cit. pág. 105.

Por mi parte, estimo que la Ley es clara tocante al punto sujeto a estudio, aunque para diferentes tratadistas de la materia se pueden clasificar infinidad de contratos de trabajo en lo que se refiere a su duración, pero no hay que perder de vista que en la práctica el contrato por tiempo indeterminado es el más usual en las relaciones laborales, por lo que los contratos a tiempo fijo o para obra determinada son excepcionales, pues ya que en caso de litigio corresponde al patrón probar tal circunstancia, aunque cabe aludir el famoso contrato de trabajo de 28 días, y que ciertas empresas realizan con la plena intención de interrumpir la antigüedad del trabajador, pero ello no coarta al obrero el derecho de que al terminar el contrato por tiempo determinado, este pueda demandar una prórroga al subsistir la materia de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Código Laboral.

Respecto a la relación para obra determinada estimo que para que esta se considere como tal no basta que así lo hayan convenido patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate de esta clase de relación laboral, pues ya que de no tener estas características el contrato, se considera celebrado por tiempo indeterminado y por ende el trabajador tendrá todos beneficios derivados de tal situación, verbigracia, tendrá derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato por obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, quedando el obrero en posibilidad de ejercitar cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 48 de la Ley Laboral.

5.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Inicialmente debemos definir lo que entendemos por el vocablo *rescisión*, así tenemos que según la Enciclopedia Ilustrada Cumbre la define como el “*acto de deshacer, anular o dejar sin efecto un contrato, obligación contraída, voto testamento etc. Según la mayoría de los códigos civiles y comerciales, los contratos bilaterales pueden ser rescindidos por haber faltado uno de los contrayentes a lo convenido, y la parte perjudicada puede exigir el cumplimiento de la obligación o, en su defecto el resarcimiento de perjuicios. La rescisión invalida un contrato firmado y lo hace en virtud de una justa causa descubierta con posterioridad a la celebración*”³⁹.

Teniendo ya una noción de lo que es la rescisión en general, nos enfocaremos a lo que diversos catedráticos de nuestra materia opinan al respecto. De la Cueva afirma que “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Agrega, que la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse”⁴⁰.

³⁹ ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CUMBRE. Edit. Cumbre. 26ª Edición; Tomo 12. México 1989. Pág. 34.

⁴⁰ DE LA CUEVA. Mario. Ob. Cit. Pág. 241.

Baltazar Cavazos, estima “que la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos por incumplimiento de cualquiera de las partes. Pues, se rescinde el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo”⁴¹.

En conclusión podemos afirmar que la rescisión es la terminación prematura y permanente del contrato de trabajo o de la relación laboral, por una causa justificada y expresamente contenida en la ley, no siendo permitido dejar al arbitrio de las partes ni a la contratación el señalamiento de la causa, ya que sólo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá existir la rescisión.

Así también, es necesario que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo, esto es que, el trabajador, en el caso del artículo 47 de la Ley Laboral sea responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias para el patrón; o bien que en los términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa sin responsabilidad para el trabajador. Así pues no debe perderse de vista que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, el cual por ende tiene la obligación de resarcir el perjuicio que le haya ocasionado al perjudicado.

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. 113.

A continuación transcribiremos los supuestos que determina la Ley Federal del Trabajo y que se consideran motivo de rescisión de la Relación Laboral.

a) CAUSALES EN QUE INCURRE EL PATRON.

Artículo 51:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo 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;

Al respecto podemos comentar que la hipótesis que enuncia la fracción que antecede se tipifica cuando el patrón o la asociación patronal engaña al trabajador ofreciéndole determinadas condiciones en que serán prestados sus servicios, ofrecerle determinado puesto, salario, jornada, días de descanso, incluso lugar y ciertas comodidades para laborar, que al iniciarse la prestación no cumpla, por variarlas o porque nunca tuvo intención de otorgarlas. En dicho supuesto, el obrero podrá rescindir el contrato de trabajo dentro de los 30 días siguientes a la iniciación de la prestación de sus servicios.

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

De dicha causal se desprenden los siguientes vocablos: probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, así como cuales términos que se consideran análogos a los citados.

La probidad se refiere a la conducta; conducta proba es conducta recta, honesta en el sentido más amplio de la palabra. Particularmente, considero que el término es amplio ya que todas las causales constituyen una falta de probidad. Ahora bien, cuando la Ley habla de falta de probidad y honradez, constitutiva de causal de rescisión implica falta de rectitud en el actuar del trabajador o al patrón.

Violencia, ofrece en Derecho dos aspectos: en algunas ocasiones se interpreta como fuerza física y otras en sentido de coacción moral. Así, en la primera acepción se emplea un medio irresistible; hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona y bienes o en la persona y bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes. La fuerza o coacción que se ejerce tiene por objeto arrancar una decisión que en otra forma no hubiera emitido.

Amagos; significa maniobra táctica o movimiento estratégico, empleado para obligar al enemigo a defender el punto que se amenaza y

caer entonces sobre el sitio que queda indefenso. También se define como ademan, amenazar.

Injuria; es equivalente a agravio, ultraje de obra o de palabra que ofenden el honor o la reputación real.

Malos tratos, se puede conceptuar como un comportamiento indebido que no tome en cuenta las elementales formas de respeto entre las personas.

Como se puede apreciar, del estudio de los diversos conceptos que integran esta causal, la intención del legislador ha sido emplear términos que en la forma más amplia se adecúen a actos o a hechos que afecten el trato amable que debe caracterizar a la relación de trabajo. Tanto el patrón como el trabajador deben guardar una actitud de consideración recíproca para la buena marcha de los servicios.

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;

Dicha fracción no amerita mayor comentario, ya que solamente establece que aun después de la jornada de trabajo el patrón puede incurrir en la causal que antecede.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

El salario constituye la contraprestación inmediata que el patrón debe otorgar. Cualquier variación en tiempo o lugar, causará al trabajador un serio perjuicio, de ahí que la ley proteja su puntual y exacto cumplimiento.

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

El patrón estará obligado a realizar el pago en la fecha y en la modalidad convenida, por lo que no podrá retenerlo sin por causa, ya que la demora, representa una seria lesión.

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 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 encuentran en él; y

Tocante a las fracciones VI, VII y VIII podemos comentar que el patrón esta obligado a proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus trabajos, así como un local seguro para su guarda. Si el patrón comete maliciosamente

perjuicio en las herramientas o útiles de trabajo, dará lugar a la rescisión; debiéndose interpretar por malicia la intención de producir el daño; no siendo valido además que el patrón alegue que por ser de su propiedad los útiles y herramientas puede hacer con ellos lo que le venga en gana, pues ya que lesiona el derecho de los trabajadores.

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

En lo que toca a esta fracción podemos afirmar que la aplicación de este principio supone la existencia de causas tan graves que impidan la continuación laboral.

b) CAUSALES EN QUE INCURRE EL TRABAJADOR

El artículo 47 del Código Laboral establece:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, 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;

Esta causa, por razón elemental, deja de operar a los treinta días de iniciarse la prestación de servicios, ya que en este tiempo el patrón puede conocer si el trabajador está apto para el desempeño del trabajo.

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, saivo que medie provocación o que obre en defensa propia;

La conducta del trabajador debe configurarse dentro de las horas de la jornada, la ley da al concepto de patrón una mayor amplitud. Como excepción se menciona la posibilidad de que el trabajador actúe repeliendo una provocación u 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;

No basta, en consecuencia, que el trabajador cometa algún acto contra un compañero de trabajo; es necesario que altere la disciplina del lugar. El patrón deberá probar que se altero la disciplina, es decir las

normas para el buen funcionamiento de la empresa o establecimiento para que la causa opere.

IV.- Cometer el trabajador, fuera de 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 en cumplimiento de la relación de trabajo;

Con esta fracción se ampara al patrón en las horas ajenas a la jornada, en la empresa o fuera de ella. Al mencionar la Ley "fuera de servicio" amplía la causal, por lo que si el trabajador, en sus días de descanso y en un lugar ajeno a la empresa comete un acto de los señalados, contra alguna de las personas mencionadas, puede ser despedido. En este supuesto el patrono deberá acreditar que la conducta del trabajador hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo, situación subjetiva que implica dificultades prácticas.

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

En este caso lo determinante es la intencionalidad del sujeto activo de la conducta. Si no existe entre el querer y el hacer, la intención no se configura.

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;

En esta causa operan las siguientes circunstancias: a) que los daños sean graves, lo que presenta la dificultad de la calificación de la gravedad del daño; b) que exista negligencia, lo que arroja la necesidad de la configuración de la culpa. Igualmente habrá que determinar lo que debe entenderse por negligencia, que normalmente se equipara con la falta de cuidado o de atención que en forma normal debe tenerse, para el desempeño de alguna actividad; c) que la negligencia no será la única causa del perjuicio, de esto resulta que si el patrón pudo haberlo evitado, tomado las precauciones debidas y oportunas, la negligencia no será la única causa, por lo que no podrá operar para la rescisión de la relación laboral.

VII.- Comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

Esta causa sería suficiente y haría innecesaria la mención de las contenidas en los apartados 5 y 6. El término es tan amplio que no se requiere la existencia de dolo, ni de acreditar la negligencia; basta que opere la imprudencia o el descuido inexcusable y como resultado se ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas, para que el trabajador pueda ser despedido.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

Dicho precepto lo considero subjetivo, ya que se entiende por amoral lo que va en contra de la moral y esta se integra con las normas de conducta intimas del individuo y pudiera ampliarse al uso de la costumbre. Absurdamente puede considerarse amoral una conducta que no atiende a las normas elementales de la cortesía.

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

El patrón deberá acreditar la existencia de un perjuicio; no basta que el trabajador revele datos.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Es importante hacer notar que la Ley habla de más de tres faltas, no de cuatro, esto quiere decir que en una jornada discontinua, el trabajador puede tener tres faltas y media de asistencia y será suficiente para despedirlo. También debe notarse que la Ley habla de un periodo de 30 días, no de un mes. Para computar el término, habrá de contarse los treinta días a partir de la primera falta.

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

En la práctica se han presentado serios inconvenientes para atender el término "trabajo contratado" El cambio de adscripción de un trabajador puede, en muchos casos, estimarse dentro del trabajo contratado.

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

Presenta serias dificultades acreditar la negativa del trabajador; muchas veces dejar de usar ciertos objetos puede interpretarse como negativa. Sin embargo, no puede atribuírsele una negativa tácita.

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 el servicio, el trabajador deberá poner en hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

En la realidad ha sido necesario extender la idea, no sólo que el trabajador concurra, sino que se coloque en una situación de embriaguez, se aplique, o ingiera, narcóticos o drogas, ya que afecta la necesaria buena disposición para la prestación de los servicios. También se contempla que el patrón puede no admitir al trabajador y que si lo admite esta corriendo el riesgo del estado en que se presenta el trabajador. Antes de iniciar el

servicio, el trabajador deberá acreditar que necesita algún narcótico o droga por prescripción médica.

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

La prisión preventiva suspenderá la relación de trabajo, por lo que la sentencia definitiva condenatoria, es causa de rescisión. Esta en realidad una causa de terminación; aún cuando el trabajador es culpable, la causa es la imposibilidad de laborar y la culpa no guarda relación con el trabajo.

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.

Por el breve análisis hecho de las causales imputables al trabajador, podemos concluir que no son limitativas. En los apartados II, III y IV se ve la gran amplitud que tiene el patrono para proceder a la rescisión. La falta de probidad y honradez, son conceptos amplísimos. Los términos de imprudencia o descuido inexcusable, en la conducta que atenta contra la seguridad del establecimiento o de las personas, involucran innumerables situaciones. Igualmente, cuando se habla de actos amorales sin que la moral esté configurada dentro de la ley. Lo mismo tratándose de desobediencia del trabajador y la fracción XV que incluye las causas análogas.

Por la confusión de los términos, por lo subjetivo, por la analogía, la ley no limita, ni permite tipificar la conducta en moldes preestablecidos. Nuestro sistema se transforma, de limitativo o protector, en enunciativo.

Por último, debemos considerar el último párrafo del artículo 47, que dispone:

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

En relación a la disposición que antecede, De la Cueva indica que “la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, la que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del

despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador”⁴².

Briceño Ruiz nos comenta “una norma jurídica es por esencia imperativa y, cuando no es acatada, la fuerza pública debe intervenir para aplicar una sanción; por lo tanto, no estamos de acuerdo con quienes estiman que el incumplimiento del patrón de dar aviso al trabajador, es irrelevante y podía quedar impune”⁴³.

6.- CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

Otra de las formas de concluir el contrato de trabajo se encuentra precisadas en el artículo 53 del ordenamiento laboral.

Dicho numeral estipula en su fracción I que es una causa de terminación de las relaciones de trabajo *el mutuo consentimiento de las partes*; al respecto Euquerio Guerrero considera que “los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patrones recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir

⁴² DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 250.

⁴³ BRIZENO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. Pág. 217.

ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da por terminado el contrato”⁴⁴.

Briceño Ruiz, abunda sobre esta fracción y piensa que “ambos, patrón y trabajador, deben ser acordes con el fin de la relación. No existe el caso de *renuncia* del trabajador, por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para terminar la relación. Es necesario que a esa expresión de voluntad se acompañe la del patrón, para configurar el mutuo consentimiento”⁴⁵.

Por mi parte, estoy de acuerdo con el comentario del Euquerio Guerrero, ya que en la práctica se puede constatar efectivamente que en ocasiones el patrono mediante un actuar doloso y de mala fe, condiciona al trabajador a firmar hojas en blanco para poder otorgarle el trabajo, y ello trae como consecuencia que cuando el patrón decide rescindir el contrato de trabajo sin justa causa y el obrero ejercita su acción ante la autoridad laboral, éste se excepciona argumentando que la terminación fue por mutuo consentimiento, deparando con ello un perjuicio para el subordinado; por tal motivo es acertadamente nuestro autor indica que los convenios de terminación son convenientes celebrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Fracción II del artículo en estudio, estipula que la *muerte del trabajador* también será una causa de terminación del contrato de trabajo; sobre el particular Briceño Ruiz nos comenta, que “uno de los elementos de la definición de trabajador es que debe prestar sus servicios con carácter

⁴⁴ GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. Pág. 293

⁴⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto Ob. Cit. Pág. 250.

personal, esto es, intransferible. Por lo tanto no es posible que por contrato se estipule la herencia de plaza; cuando así se haga, se viola la Ley y se lesiona a otros trabajadores y, por tanto carece de valor⁴⁶.

No amerita mayor comentario esta fracción, pues, ciertamente el una de las características de la relación de trabajo es que éste debe ser *personal y subordinado*, y cuando el obrero muere es obvio que el contrato de trabajo termina, aunque cabe la posibilidad de que como acertadamente lo dice el autor antes mencionado existen empresas como lo fue Petróleos Mexicanos, que dentro de una de las cláusulas de su Contrato Colectivo de Trabajo se estipuló la transmisión de plazas del trabajador fallecido a uno de sus descendientes, e incluso no era necesario que el subordinado muriera, sino que bastaba la simple jubilación del tal, para que alguno de sus familiares pudiera ocupar su plaza. En la actualidad esta Cláusula dejó de tener vigencia.

Respecto a la fracción III, podemos aducir que evidentemente ésta se refiere a los trabajadores para obra determinada; pues establece que *la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad artículos 36, 37 y 38*; a mayor abundamiento, los dos primeros supuestos están acordes con la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado. El momento en que se termine la obra o venza el término, salvo que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Jurisprudencia, tesis 42 del Apéndice del Semanario Judicial, Quinta Parte

⁴⁶ Ibidem.

de 1975 ha señalado que “al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despidе, ni incurre en responsabilidad propia de la separación injustificada”. Lo mismo cuando se trata de substituciones temporales de trabajadores; al llegar el titular de la plaza, la relación termina si más obligación para el patrono.

En cuanto a la fracción IV que establece que *la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo*; Nestor de Buen nos comenta que “aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada”⁴⁷.

A mayor abundamiento, Briceño Ruiz considera que “aun cuando la Ley permite que se extinga la relación, no se desprotege al trabajador. En virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionan la imposibilidad del trabajo. Aplicando los principios de interpretación, debe señalarse que la relación de trabajo primero se suspende, por el tiempo en que la Ley del Seguro Social estima para el otorgamiento del subsidio y de pensión provisional. Si se trata de riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario, a juicio del Seguro Social, mientras se considere que el trabajador está en posibilidad de recuperación. La Ley no limita, por lo que

⁴⁷ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 129.

puede estarse en el caso de uno, cinco o diez años. Al otorgar el Seguro Social una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que impida continuar desarrollando la actividad contratada en la empresa, el patrón puede dar por terminada la relación laboral, ya que será en ese momento y no antes, cuando se haga imposible la relación de trabajo⁴⁸.

Ahora bien, evidentemente el legislador pensando en no lesionar los derechos de los trabajadores, deja una opción bastante atractiva estipulada en el artículo 54; como lo es la posibilidad de que en caso de que la incapacidad no provenga de un riesgo profesional, el trabajador podrá elegir entre ser indemnizado con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicio prestado o en su defecto otorgarle otro puesto compatible con su disminución orgánica funcional; lo que considero bastante congruente ya que tal disposición robustece el principio de la estabilidad en el empleo, y sólo para el caso de que el trabajador sea declarado en un 100% de no apto para realizar ninguna labor, será entonces cuando opere la terminación de la relación laboral.

Por último, en lo relativo a la fracción V del precepto en comento, podemos afirmar que a nuestro personal punto de vista, es oficioso tal circunstancia, ya que el artículo 434 de la ley de nuestra materia, se refieren a causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y en contravención, la fracción V se encuentra contemplada dentro de las relaciones individuales de trabajo.

⁴⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. Pág. 251.

7.- DESPIDO.

El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, una acción unilateral en virtud de la cual el patrón da por terminada la relación de trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador; ahora bien, la rescisión patronal no termina por sí misma, con la relación laboral, ya que esta queda sujeta a que si el trabajador ejercita su acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, habrá una interrupción del contrato de trabajo, dado que en todo caso la Autoridad Laboral será quien determine mediante su resolución (laudo) la justificación del despido o en caso contrario, declarara procedente la acción de cumplimiento, de todos los derechos del trabajador.

Con base a lo anterior, es aplicable la Jurisprudencia bajo el rubro de: **DESPIDO. CALIFICATIVA DEL.**- La calificación del despido no queda al arbitrio de las partes, ya que es una facultad reservada al órgano jurisdiccional, atento a lo que dispone el artículo 123, fracción XX, -de la Constitución Federal, por cuanto que las diferencias de los conflictos entre capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, Primer Circuito; inf. 1988, Tercera Parte; página 435.

Por otra parte, Néstor de Buen, aduce que "el despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador. En sí

mismo el despido constituye un mal: un mal necesario⁴⁹. Equipara el citado autor al divorcio con el despido ya que considera del tal un remedio para una enfermedad peor. Así también, indica que “el despido y el divorcio tiene mucho en común, entre otras cosas porque ponen de manifiesto, de modo indirecto, las obligaciones del trabajador, el primero y de los cónyuges el segundo. No existe; v.gr: disposición alguna del Código Civil que establezca el deber de fidelidad pero, en cambio, la fracción I del artículo 267 precisa el adulterio en causa de divorcio. Algo parecido ocurre con el débito carnal. El incumplimiento de ese deber fundamental es considerado como una injuria grave, también causa necesaria de divorcio. Lo mismo pasa con el despido. Si se analiza el artículo 47 y se contemplan los artículos 185, 208, 244, 264, 291 y 303, entre otros, se advertirá que detrás de cada causa justificada de despido aparece un deber incumplido por parte del trabajador, no expresamente establecido en la Ley⁵⁰”.

Ahora bien, no esta por demás recordar que el patrón esta sujeto a la formalidad que establece el artículo 47 en sus dos últimos párrafos, y que ya comentamos en el punto respectivo a las causales de rescisión.

Finalmente estimo que el despido es la terminación que realiza el patrón unilateralmente, por existir un motivo o causa justificada de rescisión en que haya incurrido el trabajado.

a) DESPIDO JUSTIFICADO.

⁴⁹ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 78

⁵⁰ ibidem.

Se considera por la Ley de la materia que un despido es justificado cuando el trabajador se encuentra en cualquiera de las hipótesis previstas dentro del artículo 47, no obstante como ya lo comente con antelación, existen diversas causas que no se encuentran especificadas dentro del numeral aducido; siendo entre ellas las siguientes:

1.- *La pérdida de la confianza*, para los trabajadores de confianza, cuando exista un motivo razonable. El patrón deberá probar la existencia de ese "motivo", el cual queda a su arbitrio. A juicio del Tribunal de Trabajo el patrono deberá acreditar la subjetividad de lo razonable, que no atente contra la razón, que sea evidente para dar motivo a la existencia de la razón.

2.- *Cancelación o revocación definitiva de licencias*, Esta causa afecta a los trabajadores de los buques, cuando se trate de certificados de aptitud o de las libretas de mar que exigen las leyes y reglamentos. Para los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas la rescisión puede ocurrir por la cancelación o revocación definitiva de los documentos que exigen las leyes nacionales o extranjeras, de la licencia, del pasaporte o visas. Evidentemente aun cuando la Ley no lo mencione, también la falta de licencia del chofer en el trabajo de autotransportes dará lugar a la rescisión del contrato de trabajo.

3.- *Violación a las leyes de importación y exportación*, para el trabajo de tripulaciones de buques, con relación de mercancías en el desempeño de los servicios y para los trabajadores en tripulaciones aeronáuticas.

4.- *Cursos de adiestramiento.* En el caso de la tripulaciones aeronáuticas, negarse a cursar los programas de adiestramiento, según las necesidades del servicio que establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar eficiencia, ascensos u operar equipos con nuevas características técnicas.

5.- *Disminución en el volumen de ingresos.* Afecta a los trabajadores de autotransporte, cuando sea importante y reiterada, salvo circunstancias justificadas. Con relación a los agentes de comercio, esta causa se origina en cuanto a las operaciones que realicen.

No obstante, podemos advertir que la causal rescisión que invoque el patrón y que arguya de ser justificada, quedará sujeta a al criterio de la Autoridad del Trabajo, quien deberá valorar las pruebas ofrecidas por ambas partes en el litigio, y posteriormente determinar si el despido fue justificado o no.

b) DESPIDO INJUSTIFICADO.

Inicialmente, es trascendental recordar lo dispuesto en el último párrafo del numeral 47; dicho párrafo eminentemente estipula una presunción bastante favorable al trabajador para que un despido que tal vez sea justificado se pueda convertir en injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ya que si el patrón se abstiene de cumplir con la formalidad de notificar por escrito al trabajador la fecha y causa o causas de la rescisión o bien informar a la Junta respectiva dentro del término que le

marca la Ley, será considerado como un despido injustificado. Asimismo, el artículo 55 determina que si el patrón no justifica la causa de la terminación del contrato de trabajo en trabajador tendrá derecho a reclamar su reinstalación o la indemnización correspondiente.

8.- ACCIONES DEL TRABAJADOR EN CASO DE DESPIDO.

El trabajador despedido, puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar el cumplimiento del contrato de trabajo, es decir su reinstalación o bien puede optar por la indemnización de tres meses, el pago de la prima de antigüedad consistente en doce días por cada año trabajado, según lo establece el artículo 162 del Código Laboral; la parte proporcional de vacaciones, parte proporcional de aguinaldo y el pago de los salarios caídos, a partir de fecha en que ocurrió el despido y hasta que sea real la indemnización.

Lo anterior, encuentra su sustento legal en nuestra Carta Magna dentro del artículo 123, apartado "A", fracción XXII; así como, tal precepto se reproduce en artículo 48 del Código Laboral, el cual agrega: *Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que el se cumplimente el laudo.* Es importante tocar a este párrafo aducir que como ya lo señalamos oportunamente, no esta sujeto a instancia de parte calificar la rescisión imputable al trabajador, ya que dicha facultad compete únicamente al Órgano Jurisdiccional, ante quien las partes

deberán aportar sus pruebas y basándose en ello, el fallo que al efecto emita calificará si la causal rescisoria es procedente o no.

Cabe dejar en claro que, al ejercitar su acción el obrero no podrá invocar que se le reinstale y se le indemnice al mismo tiempo, pues claramente los preceptos antes indicados, especifican que es optativa cualquiera de las dos acciones estipuladas.

Por otra parte, no estamos pasando por alto lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Laboral, el cual exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización que contempla el numeral 50 del mismo ordenamiento; solamente podemos señalar que el tema se abordará en un capítulo subsecuente.

a) LA REINSTALACIÓN.

Es importante conocer el significado del término en comento; así tenemos que el Licenciado Mario de la Cueva considera que “la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nuevamente en su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, si no de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa”⁵¹. Agrega el citado autor que “esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que haya disfrutado antes del despido, sino también los que debió adquirir por la

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 257,258.

prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él; así a ejemplo, ese tiempo de alejamiento se computará en su antigüedad y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones que no disfrutó”⁵².

Nestor de Buen se suma a la opinión que antecede, pues nos comenta que “el cumplimiento de la relación de laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios mínimos generales o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, se le han atribuido condiciones más favorables”. Así mismo agrega “la reinstalación significa que se dé al trabajador la posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo”⁵³.

Ya teniendo una noción del término en comento, proporcionada por los dos juristas antes señalados, considero a la reinstalación como la reincorporación del trabajador despedido injustificadamente, en principio de cuentas a su trabajo, subsecuentemente a la asignación de todas y cada una e las labores que venía desempeñando hasta antes del momento de ser separado de su empleo, como consecuencia de lo anterior, tendrá derecho a demás a disfrutar de todos los beneficios que se le hayan otorgado al puesto que ocupaba, verbigracia, aumentos de salarios, categorías, niveles, etcétera.

⁵² Ibidem.

⁵³ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 101-102.

Por otra parte, no es valido cuando el trabajador que fue reinstalado se le deje de asignar las labores que desempeñaba, aún cuando se le cubran todas las prestaciones a que tenga derecho; ya que, este procedimiento es muy frecuente, y atenta contra la dignidad del empleado y puede dar lugar a una acción rescisoria por parte de éste que tendrá como fundamento la falta de probidad por parte del patrono.

b) LA INDEMNIZACIÓN.

El vocablo indemnización o indemnizar lo define el Gran Diccionario Enciclopedia Ilustrado, como “resarcir de un daño o perjuicio”⁵⁴; es pues que el trabajador podrá reclamar al patrón que le compense el daño y el perjuicio que le ocasionó con el despido injustificado del cual fue objeto, mediante el pago de una suma en dinero, que la propia Ley determina, con base a las características en que se haya prestado el servicio.

Respecto a este punto Baltazar Cavazos nos menciona que “si el trabajador opta por la indemnización constitucional sólo tendrá derecho a tres meses de salario y el pago de los llamados salarios caídos, además claro está, a las prestaciones que hubiera devengado o que le otorgue expresamente la Ley o los contratos que tenga celebrados”⁵⁵.

⁵⁴ GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDIA ILUSTRADO. Pág. 1928.

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. Pág. 117.

1.- LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje “son una Institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo por que a él toca designar la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las variantes que determinan la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial⁵⁵”.

Continua diciendo que “ las Juntas no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrero debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de ley⁵⁶”.

Por su parte, el Licenciado Trueba Urbina, nos dice que “las Juntas son verdaderos tribunales de trabajo, tal como fueron definidos en el constituyente por el Diputado Obrero Héctor Victoria, en contra de la tesis de Macías. Su naturaleza independiente de los tres Poderes tradicionales del Estado las convierte en un Cuarto Poder⁵⁷”. Por último concluye diciendo que “las Juntas no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional; por el contrario constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias⁵⁸”.

⁵⁵ DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Pág. 921.

⁵⁶ Ibidem. Pág. 922.

⁵⁷ TRUEBA URBINA. Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. 1ª Edición. México 1965. Pág. 94

⁵⁸ Ibidem. Pág. 98

Es importante citar al respecto, el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la ejecutoria que resolvió el amparo en revisión 317/86. Antonio Zuñiga Rosas y Coags. del 22 de agosto de 1986, publicada en el informe de 1986, Tercera Parte, con el siguiente rubro:

JUNTAS, FUNCION JURISDICCIONAL DE LAS.- Si ante la Junta se ejercita una acción mediante una demanda, se llama a juicio al demandado, se ofrecen pruebas, estas se desahogan, se formulan alegatos y se dicta un laudo el cual puede ser ejecutado; esto conlleva a establecer que en lo esencial de dicho procedimiento es igual a los juicio de orden civil; por lo mismo la función que desempeña la Junta es de naturaleza jurisdiccional y no administrativa puesto que es similar a la que esta a cargo de una autoridad judicial.

Por otra parte, en un importante estudio de Héctor Fix-Zamudio y Jorge Carpizo, sostienen que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales para resolver en conciencia, ni equidad, sino Tribunales de Derecho que pertenecen al poder Judicial. Señalando además que, si bien inicialmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieron carácter de Tribunales de avenimiento que sólo conocían en la vía conciliatoria de los conflictos colectivos para tratar de armonizar los intereses del capital y del trabajo y evitar que estallasen las huelgas, a través de la evolución de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, se han convertido en Tribunales de Derecho y pertenecen al Sistema Judicial.

El Doctor Jorge Carpizo⁵⁹, en su Ensayo publicado en el Boletín Mexicano del Derecho Comparado, enuncia las siguientes conclusiones:

- a) Las Juntas no son Tribunales especiales, sino de jurisdicción especializada;
- b) La naturaleza del laudo sobre un conflicto colectivo de índole económico es el de una sentencia constitutiva colectiva según se desprende de los artículos 913, 916 y 919 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Las Juntas en México se encuentran encuadradas dentro del Poder Judicial por las siguientes razones: son Tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son Tribunales de última instancia en cuanto a que sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal; les obliga la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal.
- d) Las Juntas no son tribunales de equidad porque no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al Legislador inspirándose en la realidad; su carácter de Tribunal de Derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una casación y que deben observar las formalidades esenciales del procedimiento contenidas tanto en la constitución como en la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal.
- e) Las Juntas al Juzgar aplican la equidad como lo hace también cualquier otro Tribunal; cuando se expresa que las Juntas resuelven de acuerdo a la equidad, realmente se quiere expresar que tienen un margen más amplio para la interpretación de las normas que los Tribunales del orden Común, de acuerdo con los artículos 2, 3, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁹ CARPIZO, Jorge. Ensayo Publicado en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año V, N.º. 15 septiembre-diciembre de 1972. México. UNAM. 1972. Págs. 383-416.

- f) Las Juntas no son tribunales de conciencia porque tienen que razonar su fallo, este se puede impugnar y su naturaleza es la de una Sentencia y no un veredicto. El alcance del artículo 841 del Código Laboral, es que no existen reglas precisas para valorar las pruebas, es decir, estas no se encuentran trazadas.
- g) La integración tripartita de las Juntas es acertada porque no siempre los votos de los representantes de las partes se anulan. Los conflictos de trabajo requieren de los conocimientos y experiencia que tienen los representantes, quienes por este motivo pueden ponderar en forma mejor las distintas soluciones.
- h) Los representantes de los patrones y de los obreros poseen una naturaleza sui géneris, porque son jueces en los que se encuentran aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes.

A su vez, el Doctor Héctor Fix-Zamudio⁶⁰ en su ensayo publicado en el libro *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*; respecto al tema concluyó lo siguiente:

- a) No obstante el tiempo transcurrido, todavía se discute, por la doctrina y la jurisprudencia, sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- b) Es evidente la desorientación que subsiste en esta materia, ya que los más destacados tratadistas han expresado puntos de vista diversos sobre las funciones de la propias Juntas d Conciliación y Arbitraje, y es así como se ha hablado de instituciones autónomas constitucionales de justicia social, que realizan funciones legislativas, administrativas y

⁶⁰ FIX-ZAMUDIO, Héctor. Ensayo Publicado en el libro *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*. UNAM. 1ª Edición: México 1988. Pág. 298.

jurisdiccionales, ya que todas estas atribuciones asumen un calificativo social.

- c) En lo que se refiere a las llamadas funciones legislativas sociales, se hacen consistir esencialmente en las sentencias colectivas laborales, que establecen o modifican condiciones generales de trabajo, y que por lo mismo se encuentran según algunos tratadistas, en un sector intermedio entre el acto legislativo y la sentencia individual.

En realidad, no existe diferencia entre la sentencia individual y la colectiva, pues ambas crean disposiciones jurídicas de carácter judicial, que únicamente varían en cuanto a sus efectos, los cuales pueden explicarse, en cuanto a la primera, por su carácter constitutivo.

- d) Por otra parte si bien se afirma que tratándose de la resolución de los llamados conflictos jurídicos, en nuestro concepto también los calificados como económicos, las Juntas realizan funciones jurisdiccionales, en esta dirección se apartan de los Tribunales Judiciales ordinarios, encasillados en el cumplimiento estricto de la ley y el contrato para asumir un carácter flexible de justicia social que imprime en las propias Juntas la función de Tribunales de equidad o de conciencia.
- e) Existe confusión en cuanto a lo que debe entenderse por Tribunales de equidad, pues siguiendo a Calamandrei en su clásico y no superado estudio sobre la materia, una cosa es la equidad como método de interpretación jurídica, que se utiliza con mayor o menor extensión en todo tipo de proceso, y otra muy distinta lo que se ha calificado Tribunales de equidad, que surgen en épocas de cambios sociales, en forma transitoria, y para descubrir en la conciencia social las normas que

deben superar el orden jurídico anterior, y por lo mismo no están sujetas a ese derecho establecido.

- f) Tampoco puede afirmarse que son Tribunales que resuelvan en conciencia, es decir que aprecien libremente los elementos de convicción pues no obstante el lenguaje legal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sustentan un veredicto inimpugnable similar al de los jurados populares, sino un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas, ya que dichos fallos son impugnables a través del juicio de amparo, ante los Tribunales Federales.
- g) En consecuencia, podemos afirmar coincidiendo esencialmente con el pensamiento de Narciso Bassols, no obstante que fue expresado hace varios años, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han convertido en ausencia de una jurisdicción laboral especializada en los Tribunales Mexicanos del Trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter que es similar a los restantes organismos judiciales.

Por lo anterior, podemos concluir que, se puede decir que los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales, cuando se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo, consagrada en los artículos 73 fracción X del Código Laboral y 123 fracción XX de la Constitución Política; no son tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.

Si bien es cierto, que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo, no son Autoridades esencialmente de carácter administrativo ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones.

2.-EL ARBITRAJE LABORAL.

En el presente punto, nos enfocaremos al arbitraje en materia laboral y la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Organismo Jurisdiccional; para ello es importante establecer someramente, que el arbitraje, en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen determinados conflictos. Generalmente supone la sumisión de las partes a un tercero (cláusula compromisoria) a quien se encarga la decisión de una controversia, pero correspondiendo en todo caso su ejecución al Poder Público, (Juez); porque los árbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen carácter de autoridad y sus laudos, aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos. El laudo arbitral privado si puede tener la eficacia de una transacción, que de antemano aceptan las partes.

Es claro que el arbitraje es distinto de la conciliación, pues el arbitro puede ser elegido especialmente para un caso concreto, o designado de antemano para un convenio de arbitraje, o impuesto por la Ley, pero que posee esencialmente el derecho, después de oír a los interesados de formular una opinión personal, y su sentencia según las condiciones del

convenio o las disposiciones de la Ley, tendrá solamente un poder moral, o bien la fuerza de una decisión de Justicia, pero siempre, será una sentencia, es decir la opinión de una tercera persona que sustituye al punto de vista de los interesados.

Algunos autores sostienen que el *arbitraje forzoso* o impuesto por la Ley no es propiamente arbitraje, por tratarse de una delegación parcial de la función pública en beneficio del árbitro. Esta cuestión es intrascendente en cuanto a las finalidades del presente punto, pues si se atendiera a esa alternativa resultaría que sólo habría verdadero arbitraje en los casos de huelga, no obstante que existe en realidad arbitraje forzoso, mejor dicho, *social*, para los demás conflictos del trabajo.

Pero no hay que confundir el arbitraje de Derecho Privado con el Arbitraje Obrero –llamémosle social- con los Tribunales de Arbitraje de Derecho Público, que son otra clase de arbitraje. Precisamente, la Suprema Corte de Justicia Mexicana en Ejecutoria de 24 de enero de 1924, Carlos Díaz Ordaz, deslinda sus diferencias:

El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las Leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una Institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros

privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la Ley.

El maestro Alberto Trueba Urbina en su Obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, sostiene “ la institución del arbitraje, en nuestro país, ha tenido dos fases en la evolución de la Jurisprudencia: primeramente sostuvo la Corte de 1917 a 1923 que los trabajadores y patrones tenían derecho denegarse a someterse al arbitraje oficial a sus diferencias individuales a un trabajo que ya expiró, a no ser que se sometieran voluntariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en calidad de árbitros; declarando a su vez, como institución oficial el arbitraje obrero creado para prevenir y presentar bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y le trabajo, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionando a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades. Pero a partir de 1924, el Tribunal Supremo de la Nación, en ejecutoria de 24 de enero de 1924, cambia de rumbo interpretando las fracciones XX y XXI del artículo 123, en el sentido de que el arbitraje es obligatorio para conflictos colectivos individuales, depurando y perfeccionando su doctrina en posteriores fallos que pronto constituyeron Jurisprudencia firme y reiterada; a tal grado de que la obligatoriedad del arbitraje se consolida definitivamente en las Leyes del Trabajo⁶¹”.

En la actualidad nuevamente ha surgido la problemática de determinar en que casos se puede dar esa insumisión la arbitraje ocasionando con ello diversas interpretaciones tanto en los laudos emitidos

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 186.

por la Juntas de Conciliación y Arbitraje, como en los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, lo que ha llevado a plantear si el arbitraje en el Derecho Laboral es totalmente obligatorio.

La doctrina nos ha señalado reiteradamente que en la jurisdicción social del trabajo no es la voluntad de las partes la que somete el conflicto en substitución de estas para que sea decidido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que son los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales del trabajo las que al margen de la voluntad de las partes imponen la decisión de la controversia, dentro de la cual va implícito el principio protector sobre la clase trabajadora –que en la actualidad es tantas veces cuestionado-; constituyendo esta jurisdicción un aspecto totalmente distinto de otras jurisdicciones en las que tan sólo tienen por función fundamental restablecer el orden jurídico originado la violación de la Ley o de los contratos particulares celebrados entre las partes.

De igual manera, tanto el artículo 123 Constitucional, como la Ley Federal del Trabajo y la doctrina nos enmarcan que la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como objetivo principal el de mantener el equilibrio entre los factores de la producción (patrones y trabajadores), y en caso de controversia, la conciliación como vía de solución al conflicto; y por último el arbitraje.

Así pues, el arbitraje es el punto que determina y eleva a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como juzgador de los conflictos de trabajo.

3.- LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

La figura jurídica de la Insumisión al Arbitraje, se contempla en lo dispuesto por la Fracción XXI del artículo 123, apartado "A" de nuestra Carta Magna y su excepción en la fracción XXII del citado numeral, que a la letra dicen:

Fracción XXI

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

Fracción 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 licita estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe 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 del 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”.

Conforme a la fracción XXI antes citada, es evidente que el constituyente de 1917 aprobó la hipótesis de la insumisión al arbitraje, reproducida en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo evidente también, que tal figura quedó regulada con sus restricciones, mismas que se contienen en la fracción XX, restricciones que no son otra cosa que reafirmar los tres principios fundamentales contemplados en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, consistentes en el derecho a la permanencia o estabilidad en el empleo; el derecho de asociación y el derecho a la huelga. El primero de ellos es un principio de derecho social, principio del cual el Profesor Mario de la Cueva, en su Obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, señala: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”⁶².

La práctica en el litigio nos ha enseñado, que la mayoría de los juicios individuales versan sobre acciones derivadas en cuanto al primer principio citado en párrafos anteriores, es decir, el derecho a la permanencia o estabilidad en el empleo, así hemos observado que dichos juicios son

⁶² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 214.

sobre reinstalación prorroga de contrato, para ocupar un puesto con carácter definitivo, nulidad de renunciaciones, otorgamiento de un puesto compatible al estado físico del trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, aplicación de diversas cláusulas contractuales, etc. Acciones en las cuales la insumisión al arbitraje propuesta por el patrón no puede prosperar por existir expresamente prohibición para ello; más sin embargo, también en la práctica hemos observado que aún de la prohibición constitucional y legal que existe al respecto se ha planteado la insumisión al arbitraje por parte del patrón en casos en que la acción ejercitada por el trabajador hacia aquel se deriva y apoya en el principio citado. Como ejemplo podemos citar los siguientes criterios han resuelto tal situación.

CONFLICTOS DE TRABAJO. El patrono que despida a un obrero, sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de trabajo. La obligación impuesta en este caso al patrono, es un derecho alternativo a favor del trabajador, de acuerdo con lo que dispone la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Ahora bien, lo dispuesto en la fracción XXI del mismo artículo no concede al patrono la facultad de negarse a aceptar el laudo de la respectiva Junta de Conciliación sino que establece que su resistencia tiene como sanción, el pago de tres meses de salario al obrero, por vía de indemnización, además de las responsabilidades del conflicto; de modo que el arbitraje no es facultativo para el patrono sino obligatorio.

Quinta Epoca, Tomo XXVII, pág. 393. -FF.CC.NN. de México S.A.
Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Pág. 269 y 270.

ARBITRAJE. PATRON QUE NO DESEA SOMETERSE AL. CASO EN QUE NO PUEDE DEJAR DE HACERLO.- Si un trabajador reclama su reposición alegando que fue despedido injustificadamente, el patrón no se puede negar a someterse al arbitraje en esta clase de conflictos, porque si bien es cierto que la fracción XXI del inciso A) del artículo 123 de la Constitución Federal, contempla la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, con lo que se daría por terminado el contrato de trabajo, también lo es que la misma fracción establece claramente que lo anterior no se aplicará en los casos consignados en la fracción XXII del mismo artículo, o sea cuando el patrón despide a un obrero sin causa justificada o por la razones que el propio precepto señala y este reclama su reposición en el trabajo.

Amparo Directo 4976/70.-María Cruz Martínez.-16 de abril de 1971.- 5 votos.- ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

Un importante criterio sustentado últimamente por el H. Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, estableció claramente en que casos puede operar la insumisión al arbitraje y en que casos no:

ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE.- Aun cuando en principio, el artículo 123 apartado A, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece a favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones

ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del precepto Constitucional en cita, se desprende claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, cónyuge, padres, hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto Constitucional pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio que el patrón también carezca de ese derecho Constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XXI y XXII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal colegiado estima que el patrón sólo tendrá derecho a negarse al arbitraje de los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador: se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, esté en contacto directo y permanente con el patrón, y la junta

estima, tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrá negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución General de la República.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito.

Amparo Directo 10/90.-Universidad Autónoma de Sinaloa.- 20 de marzo de 1990.- Unanimidad de Votos.

Semanario Judicial de la Federación, Enero-Junio de 1990.

Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 80.

Por su parte, el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, sostuvo el siguiente criterio:

ARBITRAJE, PATRONO QUE SE NIEGA A SOMETERSE AL CASO EN QUE NO DEBE APLICARSE EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si el actor en el juicio laboral ejercita una acción consignada en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución, como lo es la de reinstalación en su empleo, y en relación con dicho demandante no se surte ninguno de los casos por los que conforme a dicha fracción y el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, su patrono pudiera ser eximido de su obligación de cumplir con el contrato de trabajo; resulta incorrecto que ante la negativa simple y llana de la parte demandada

de someter sus diferencias al arbitraje la Junta Local, está con apoyo en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo haya dictado laudo dando por terminada la relación de trabajo y condenando a dicha demandada a indemnizar a su trabajador conforme a lo establecido por las fracciones II y IV de ese artículo; pues el párrafo final de este último precepto expresamente establece que lo dispuesto en dicho artículo no es aplicable en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A", de la Constitución. Y aún cuando la fracción XXI del mismo artículo Constitucional faculta al patrono a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, en cuyo caso, la junta dará por terminado el contrato laboral y condenará a indemnizar a su trabajador, dicha fracción establece que lo dispuesto en la misma, no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, o sea, en la XXII del precepto constitucional en comento.

Tercer tribunal Colegiado Del Sexto Circuito.

Amparo Directo 315/90.-Myrna Maricela Aguirre García y otros.-10 de octubre de 1990.-Unanimidad de Votos.-

Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, enero de 1991, pg 125

a) MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA PROMOVER LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

La interrogante que surge a menudo en la práctica sobre el tema de la insumisión al arbitraje es en que momento debe plantearse dicha figura jurídica dentro del procedimiento laboral.

Para lo anterior, es necesario, aunque en forma muy somera y sintetizada, analizar el concepto de proceso.

Al referirnos al proceso nos encontramos con nociones que operan como, premisas del mismo, apuntadas por Carneluti, que da una idea brillante de la génesis del proceso, como se origina, cual es la motivación y cual su característica. El antecedente que lo origina es el conflicto de intereses. El interés reside en la posesión de un bien pretendido por dos personas, las cuales pueden ser físicas o morales, por lo que ese interés puede ser individual o colectivo, de donde derivan los procesos simples y los procesos complejos. Cuando se ventila un interés intervienen los grupos sociales, como lo son los sindicatos en el Derecho Laboral.

El conflicto de intereses puede resolverse por acuerdo espontáneo entre las partes; pero se convierte en litigio cuando se plantea ante un Tribunal. En el litigio hay un interés interno que es el de las partes, y un interés externo que es el interés del Estado; y en este radica la causa del derecho, en el interés objetivo, imparcial, del Estado para componer el litigio. De ahí la frase afortunada de Carneluti en el sentido de que en el proceso no se ventila en intereses de las partes sino mediante el interés de las partes.

Agrega que el interés de las partes está en tener razón y el interés del Juez es darle la razón a quien la tenga.

Se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el Juez para la composición del litigio. En el proceso intervienen como órgano agente impulsor las partes, que son los sujetos de la acción; y como órgano agente juzgador el Juez.

Pedro Cervantes Campos, en sus apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, hace una distinción sobre el proceso, entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral, expresando que “ la teoría civilista concibe al derecho como un bien patrimonial oponible a la contraparte, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, y por ello se basa en el contrato. Correlativamente, el proceso civil que es el instrumento jurídico adjetivo para exigir la aplicación de lo estatuido mediante el contrato, tiende, en primer término a verificar el acuerdo celebrado entre las partes, y después a interpretar los derechos y obligaciones establecidos, y para ello otorga las mismas oportunidades a las partes involucradas, pues *siendo el pacto creación de las partes, son ellas las que tienen forzosamente que demostrar la existencia, finalidad y el sentido de su obligación*; de aquí se desprenden dos principios fundamentales en el proceso civil: el de igualdad formal de las partes, equivalente a la igualdad en la celebración del pacto, y al del impulso procesal de las mismas por ser ellas las interesadas en promover la actividad jurisdiccional⁶³”.

A su vez, considera “que el derecho laboral se basa no en un acto jurídico, como es el contrato, sino en un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo; por ello concierne a la prestación de servicios, de donde

⁶³ CERVANTES CAMPOS, Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Instituto Nacional d Estudios del Trabajo. México Pág. 34.

se derivan derechos y obligaciones establecidos en la ley por encima de la voluntad de las partes. En consecuencia, el proceso laboral no se refiere a la aplicación o interpretación de actos jurídicos, como son los contratos, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos generan los derechos impuestos por la ley. Por tanto se trata de aplicar la ley y el Estado como órgano de la comunidad está interesado en el cumplimiento de la ley. De ahí que el proceso laboral no se rige por el principio dispositivo del impulso de las partes, sino por el impulso procesal de oficio, y no atiende a la igualdad formal entre las partes, sino en la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, esto es, para obtener el equilibrio de los factores de la producción, donde reside la justicia social según el constituyente⁶⁴.

Lo anterior para efectos del estudio que nos ocupa es de suma importancia, toda vez que la Junta como órgano regulador del procedimiento laboral, en relación con la figura de la insumisión al arbitraje el juzgador, tendrá que analizar en un primer momento, si el planteamiento que al respecto le hace patrón demandado de no someterse al arbitraje es o no procedente. En cuanto a ello, en la práctica se ha cuestionado en que momento el patrón puede hacer tal planteamiento. Existe una opinión de que dicho planteamiento debe ser por parte del patrón antes de la etapa de demanda y excepciones prevista por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. Otra opinión es, que la insumisión al arbitraje debe hacerse valer por el patrono antes del juicio correspondiente, por medio de un paraprocesal ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo previsto por los artículos 982, 983, 984 y relativos de la Ley Federal del

⁶⁴ Ibidem. Pág. 35.

Trabajo. Otra diversa opinión al respecto es que tal figura jurídica debe ser plateada al momento de iniciarse la audiencia correspondiente, inclusive antes de que se abra el periodo conciliatorio.

Lo anterior denota claramente que al respecto, existe una laguna dentro del Código Laboral, al haberse omitido señalar el procedimiento a seguir en caso de la insumisión al arbitraje, esto es, no fue contemplado el procedimiento específico al caso concreto.

Ahora bien, para efectos procesales y de regulación y sanción al respecto, es evidente que en la práctica se pueden dar diversas situaciones. Por ejemplo, se puede dar el caso de que el patrón dentro de la audiencia de ley, plantea la insumisión al arbitraje sobre el supuesto de que no se somete al mismo en virtud de que el actor laboral es un trabajador de confianza y que por sus labores está en contacto directo y permanente con el patrono.

Al respecto, será necesario que el patrón demuestre tales extremos, es decir, acreditar que, en primer lugar que el actor es trabajador de confianza, y para ello deberá demostrar fehacientemente que las labores que desempeña son las previstas por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, y además, que el trabajador por esas labores esta en contacto directo y permanente con el patrón.

Pero lo más importante es que para que el patrón demuestre tales extremos deberá continuarse con el procedimiento ordinario previsto por los artículos 878, 879, 880 y demás del Código Laboral y que necesariamente

la Junta emita resolución al respecto, previo análisis y valoración al respecto.

Aunado a lo anterior, surge el cuestionamiento inmediato de que la Junta de Conciliación y Arbitraje ya actuó en el caso concreto como regulador del procedimiento y como juzgador; lo que evidentemente va en contra de la figura de insumisión al arbitraje, que por su propia definición exige a la Autoridad Laboral de conocer el juicio como árbitro.

Al respecto, existe un antecedente que se dio en el juicio laboral tramitado en el expediente No.262/89 y acumulado 273/90.-Luis Raúl Alvarez Garín VS. Comisión Federal de Electricidad. Laudo de 6 de noviembre de 1992. Junta Especial No.5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Publicado en la Gaceta Laboral de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-No.48, correspondiente al mes de septiembre de 1992-abril 1993. Con el rubro de: "INSUMISION AL ARBITRAJE NO PROCEDE CUANDO NO SE ACREDITA QUE SE TRATA DE UN TRABAJADOR. DE CONFIANZA."

En dicho juicio, fue hasta el laudo correspondiente en el que la Junta calificó la improcedencia a la insumisión al arbitraje hecha valer por la empresa demandada, laudo en el cual la citada Junta estableció que no procedía la insumisión propuesta por la parte patronal, en virtud de que en el procedimiento, no acreditó que el trabajador desempeñaba labores que se encuadraran dentro de los supuestos establecidos por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajador.

Lo importante es que como se dijo con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo nunca contempló un procedimiento especial para el supuesto de la insumisión al arbitraje. En nuestra opinión, la insumisión al arbitraje, debe hacerse antes de la etapa de Demanda y Excepciones, por que antes de ella la Junta aún no ha adquirido la calidad de juzgador; ya que dicha calidad es evidente que la adquiere en el momento de que se inicia dicha etapa procesal, antes de ella, la Junta tiene únicamente la función de órgano conciliatorio. Es por ello, que consideramos que la insumisión al arbitraje no es un excepción a la acción intentada, toda vez que no tiende a desvirtuar la acción, sino va encaminada a dar por terminada la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, por circunstancias muy específicas y ya analizadas; y por lo tanto, es claro también que la figura de la insumisión al arbitraje es una forma de terminación de un juicio laboral, totalmente ajeno y diferente a la figura de la conciliación

4.- LOS INCIDENTES EN EL PROCESO LABORAL.

Se conoce con el nombre de incidentes a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principio de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevisto originados en un asunto y que han de ser resueltos previa y simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación de un proceso.

En materia del trabajo, los incidentes se clasifican en:

Previo y especial pronunciamiento; los cuales paralizan la actividad procesal e 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 constituya una larga paralización de la actividad jurisdiccional particularmente; dentro de este género de incidentes se encuentra los siguientes:

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

Incidentes generales: la Ley Federal del Trabajo en el numeral 765, estipula que los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, respetando la garantía de audiencia.

Los más comunes en materia procesal laboral, son:

- I.- Acumulación.
- II.- Declaración de inexistencia e imputabilidad de huelga.
- III.- Calificación 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.
- XIV.- Tachas de testigos, etcétera.

5.- LAUDO LABORAL.

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo y la extraordinaria, como lo es, la composición o convenio, conciliación, auto composición, caducidad, etcétera.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza, luego en la edad media recibió otros significados, *fallar como arbitro*. En nuestros días, sentencia y laudo; en materia de trabajo se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, laudo es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

Ahora bien, , cuando la conciliación es propuesta en la legislación, el laudo constituye un método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustados a un procedimiento que encamina a trabajadores y empleadores a ser ellos quienes con auxilio de un mediador, es el laudo el cual puede ser aceptado o no por las partes, en cuanto a su validez depende del análisis que haga dicho mediador, quien se encuentra facultado.

Por lo anterior, cualquier tipo de terminación que se adopte por las autoridades jurisdiccionales, con arreglo entre las partes en el juicio laboral debe estar contenida en un laudo.

Euquerio Guerrero, considera que “aunque la ley no lo indique, cada representante tiene derecho a formular un voto particular, o sea la opinión jurídica que sustente sobre el caso y el presidente de la Junta esta obligado a tomar en cuenta tales opiniones⁶⁵”; agrega además, “en la discusión del negocio ya que podría darse el caso de que algún voto particular sustituyera esencialmente al dictamen, que los representantes de tales partes que intervienen en estos juicios deben analizar concienzudamente cada una de las cuestiones que se someten a su decisión; pensando en la grave responsabilidad que asumen ya que no existe autoridad superior que revise sus fallos⁶⁶”.

Por otra parte, según lo estipula el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas tienen la obligación en el trámite del procedimiento de dictar sus resoluciones precisamente en el momento en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o dentro de las 48 horas siguientes en que

⁶⁵ GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. Pág. 513.

⁶⁶ *Ibidem*.

se reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario. En muchos de los casos, la práctica ha demostrado que las Juntas se reservan a acordar su determinación debido a su exceso de trabajo o la incapacidad de pronta respuesta, contrariamente a lo ordenado por el precepto legal invocado.

Ahora bien, en términos de lo previsto en el numeral 840 de la Ley Laboral, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio y cuando la condena se refiere a pagos que deben hacerse con base al salario, deberá precisarse en el propio laudo, cuál es el salario que se tomará en cuenta.

Concluidos los trámites en el procedimiento, el presidente citará a la audiencia de discusión y votación que deberá celebrarse dentro de los 10 días siguientes a aquél en que se entregaron copias del dictamen a los representantes.

En esta audiencia se dará lectura al dictamen y a continuación el presidente pondrá el negocio a discusión de las partes y se procederá a la votación.

Por lo anterior es claro que si a juicio de la Junta, alguno de los litigantes o ambos obraron de mala fe, podrá imponérseles una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y residencia de la Junta.

Es pues, que podemos concluir en que el *laudo* es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.

a) SU EJECUCIÓN.

El juicio laboral tiene como objetivo lograr la declaración o resolución de la autoridad sobre la obligación que tiene el demandado de satisfacer el derecho del que es titular el actor, de esta forma tenemos que el apoyo de ésta última pretensión es la ley, ya que los contratos individuales y colectivos toman su fuerza primeramente de la disposición legal que se les ha conferido, de ahí que al haberse obtenido un laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha logrado la declaración del Estado sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de laguna de las partes; es pues que, si no hubiera la forma de ejecutar estos laudos, las declaraciones jurisdiccionales carecerían de valor práctico y no cumplirían la finalidad de la norma jurídica, por ello, es que dictada la sentencia definitiva, la autoridad tiene la obligación de ejecutarla y las partes el derecho de pedir que se realice la ejecución.

En la materia que nos ocupa, la ejecución es un procedimiento de tipo administrativo, el cual encuentra su fundamento jurídico en el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que encomienda a los presidentes de las juntas de Conciliación permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, la ejecución de los laudos, para cuyo fin pueden dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Aunado a lo anterior, el numeral 945 de la Ley de nuestra materia, dispone que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento de los laudos, lo cual deberá lograrse para que dentro de las 72 horas siguientes sean ejecutados.

Ahora bien, si la parte que fue condenada a dar o hacer algo incurre en renuncia o rebeldía, la autoridad tiene a su alcance medidas para obligarla a cumplir con la condena.

Los tratadistas dividen las obligaciones en *dar* o en un *hacer*, esto de manera general, y en relación en estas últimas, es decir la rebeldía del condenado, se traduce en un pago de daños y perjuicios, o si fuere factible, en que, a costa del propio perdidoso, otra persona ejecute el acto material de la condena.

Así las cosas, la obligación de dar consiste precisamente en pagar el objeto debido al acreedor; y para lograr esta finalidad, los Presidentes de las Juntas tienen la facultad de ordenar por ejemplo el embargo de bienes del deudor, y en su caso, rematar dichos bienes para que con su producto se pague al acreedor.

Como un caso de excepción a la regla general que hemos expuesto anteriormente, en el sentido de que existen recursos dentro del procedimiento laboral, tratándose de la ejecución de laudos analizaremos en un inciso el contenido de los artículos 614, Fracción III y 616, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

b) RECURSOS CONTRA LA EJECUCIÓN DEL LAUDO.

En virtud de los alcances del artículo 848 del Código Laboral que establece que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, así como que éstas no pueden revocar sus propias determinaciones, y en concordancia con el artículo 686 del mismo cuerpo de leyes, sólo pueden dictar medidas y resoluciones tendientes a regularizar el procedimiento, sin que esto implique la revocación de sus acuerdos y resoluciones.

En efecto, la interposición de recursos ordinarios rompería con el principio rector de la celeridad con el procedimiento, lo cual no impide que las partes puedan combatir las resoluciones mediante juicio de amparo en beneficio de las garantías de audiencia, legalidad, y de seguridad jurídica.

Sin embargo, sin afectar la definitividad de las resoluciones, nuestra legislación laboral prevé en su artículo 849 *la revisión de actos de ejecución*, misma que procede contra las autoridades ejecutoras de los laudos o fallos que se dicten, por haber incurrido en irregularidades en su cumplimiento.

La revisión mencionada en el párrafo precedente, no impugna las determinaciones de la Junta, sino la actuación de los ejecutores por lo que no debe considerarse como un verdadero recurso, sino como un incidente.

Ahora bien, la revisión de actos del ejecutor procede exclusivamente, en los siguientes supuestos:

- 1.- Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudos.
- 2.- En ejecución de convenios.
- 3.- En resoluciones que pongan fin a tercerías
- 5.- Las resoluciones dictadas en las providencias cautelares.

Es pertinente comentar que, en la práctica si opera la revisión de actos del ejecutor, ello por ejemplo, cuando el presidente ejecutor al momento de dictar el auto de ejecución se excede en ejercicio de sus funciones, requiriendo del demandado un hacer o un dar que va más allá de la condena que establece el laudo que se trata de cumplimentar.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 850 del código Laboral compete el conocimiento de este recurso a las siguientes autoridades:

- I.- Contra los actos de los presidentes de las Juntas de Conciliación o Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, conoce la propia Junta debidamente integrada.
- II.- Contra los actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados conocerá el presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente.
- III.- Cuando se trate de los actos del presidente o un conflicto que afecte dos o más ramas industriales, conocerá el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar, que la revisión de actos del ejecutor según el artículo 851 de la Ley de nuestra materia, deberá promoverse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento del acto de que se impugne; pero podemos afirmar que cabe el supuesto de que dicho recurso pueda plantearse en el acta que al efecto se levante al momento de requerir el cumplimiento del acto, ello sin perjuicio de ser ratificado en la vía y forma que acabamos de indicar.

Por último y en lo relativo al punto en comento, no debemos perder de vista que el artículo 852 de la Ley Federal del Trabajo enuncia el procedimiento en que se substanciará el recurso de revisión contra actos del ejecutor; así mismo podemos aducir que, dicho procedimiento es totalmente idéntico al de los incidentes que contempla el Código Laboral.

Cabe aclarar, que los efectos de la revisión de ser declarada procedente, es modificar el acto impugnado y aplicar las sanciones disciplinarias a los responsable, de acuerdo a los artículo 637 al 647 de la Ley de la materia.

Por otra parte, existe el *Recurso de Reclamación*, mismo que encuentra su fundamento legal en el numeral 853; el cual procede contra las medidas de apremio previstas en el diverso 731. Cabe destacar que el recurso de reclamación constituye un auténtico recurso legal, puesto que se resuelve por la misma autoridad que emitió el acto y se inicia a instancia de parte.

Finalmente podemos comentar que, los efectos de la reclamación es la modificación o la cancelación de la medida de apremio o disciplinaria y la aplicación de la sanción al funcionario responsable en términos de los artículos 672 al 855.

1.- ANALISIS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo 123 Constitucional.

Fracción 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 responsabilidad que 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;

Fracción XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de 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.

Ahora bien, de acuerdo a lo anterior, pareciera ser que la ley en ningún caso faculta al patrón para que a su arbitrio rescinda la relación de trabajo o la dé por terminada pagando una indemnización, ya que para el trabajador es más importante conservar su empleo.

El Artículo 123 Constitucional implanta el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta, cuyo sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto, prevista por la Ley. En consecuencia, se establece como regla general el derecho a la permanencia en el empleo; salvo las excepciones que previene la fracción XXII, mismas que se encuentran determinadas en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que en un punto aparte analizaremos.

Esta trascendental reforma tiene como antecedente una debatida cuestión doctrinal en torno a la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte. En su primera etapa, iniciada con la Ejecutoria de 29 de julio de 1936, en el amparo de Gustavo Adolfo de la Selva, la Cuarta Sala estimaba que la fracción XXI del Artículo 123, que establecía la facultad de no someterse al arbitraje, no era ya aplicable a los casos de despido injustificado señalados en la fracción XXII, y decía que no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes...

Esta jurisprudencia fue modificada a partir de la ejecutoria de 25 de febrero de 1941, en el sentido de que la fracción XXI del Artículo 123 constitucional sí era aplicable aun cuando se tratase de despido injustificado; y estimaba que la reinstalación en el trabajo constituía una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina, observó agudamente que “por virtud de ese cambio de orientación jurisprudencial, la opción que el legislador quiso establecer en favor del trabajador, se había convertido en una opción en favor del patrón”⁶⁷.

Mario de la Cueva, considera que “lo que vino a confundir las características del problema fue el término *reinstalación*, que parece significar una obligación nueva a cargo del patrono, cuando en realidad se trata de la obligación de dar cumplimiento al contrato de trabajo”⁶⁸. Además, sostiene que aun dentro del derecho civil no implicaría una obligación de hacer, pues ésta, según Bonnacasse, se reduce al cumplimiento de un acto positivo; y en la relación de trabajo no existe obligación de hacer a cargo del patrono, ya que su obligación de reinstalar dice citando a Giorgi - es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado, y, todo lo más, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y existe aun en las de dar.

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo III. Porrúa. 1ª Edición: México 1943. Págs. 249-251.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 825 y 828.

Por otra parte, señala “que actualmente la relación de trabajo en el campo de la producción industrial es generalmente impersonal, de manera que lo que importa a la empresa y a los compradores, es la buena calidad del producto, y no la simpatía o antipatía que pueda inspirarle personalmente el obrero productor, con el que no suelen tener contacto directo”⁶⁸. Admite, sin embargo, situaciones de excepción, como las del servicio doméstico y otras, en que el trato sea directo, donde no puede exigirse una convivencia a disgusto, aunque la causa del disgusto mismo haya sido provocada por el patrón; pero esos casos de excepción no obedecen a que exista una obligación de hacer, sino al respeto y la consideración que la ley debe otorgar a todos los hombres.

Las ideas del insigne maestro mexicano se abrieron paso, plasmándose en las reformas de 1962 a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, así como en el nuevo artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y motivaron la reafirmación de sus anteriores razonamientos al decir que entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo. En el Derecho Mexicano del Trabajo se hizo una exposición minuciosa de la polémica, en la inteligencia de que siempre se defendió con pasión la obligatoriedad de la reinstalación.

Haremos solamente un apunte sobre el argumento de que la reinstalación es una obligación de hacer, una tergiversación del fenómeno, pues la reinstalación en el trabajo, lo dijimos en el párrafo anterior, no es una operación física, un tomar al trabajador en los brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la restauración del trabajador en sus derechos, de

⁶⁸ Ob. Cit. *ibidem*.

los que no puede ser despojado: el trabajador cumple su obligación al poner su energía de trabajo a disposición del patrono, pero si éste no la utiliza o impide su prestación, no puede alegar estos hechos para dejar de pagar el salario.

Diríamos, de acuerdo con ese criterio, que la relación de trabajo como toda relación jurídica, sólo puede afectar la conducta exterior del hombre pues el derecho no es sino vida exterior normada, regulación y limitación de intereses, por lo que imponer una convivencia forzosa con persona incompatible invadiría la esfera de la vida íntima, y equivaldría a coartar la libertad humana, contrariando las garantías del artículo 14 constitucional.

Dada la importancia de esta reforma y de sus repercusiones futuras en la práctica interpretativa, estimamos de sumo interés transcribir las siguientes apreciaciones del Lic. Salomón González Blanco: "Las reformas a las fracciones XXI y XXII contemplan una excepción a los principios generales: las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrono y aun cierta convivencia entre los dos. Cuando tal cosa ocurre, en el servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría la idea de libertad humana. de ahí que se incluya un párrafo en la fracción XXII, en el que se dice, que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. La limitación que la reforma impone a la facultad del patrono para no someterse al arbitraje o dejar de acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de un

despido injustificado, no significa, de modo alguno, que no pueda disolverse la relación de trabajo, pues ésta llegará a un término cuando el obrero incurra en faltas que conforme a la ley ameriten su despido, y para ese efecto, debemos recordar que la ley hace una amplia enunciación de ellas, dejando por razones que son obvias, la posibilidad para que se apliquen otras por analogías⁶⁹.

Ahora bien, las excepciones a la obligación de reinstalar y la facultad del patrón de no someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, a que se refiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 50 del mismo cuerpo de leyes, está limitada a los casos de excepción precisados en el artículo 49 del citado ordenamiento, el cual previene que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los supuestos que se especifican en las cinco fracciones del mismo artículo 49; que por ser reglas de excepción deben interpretarse restringidamente y en sus propios términos, teniendo además en cuenta que se trata de preservar el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional; cuyo precepto señala: *La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...*

Asimismo, la excepción contenida en la fracción II es la que ofrece mayores dificultades en la práctica, pues cuando se trata del patrón persona física el problema es sencillo porque si se desprende de los autos que existe una incompatibilidad personal entre el trabajador y el patrón, y las características de las labores requieren un contacto directo y permanente entre ambos, es evidente que no es posible mantener la relación de trabajo, porque sería

⁶⁹ GONZALEZ BLANCO. Salomón. Panorama del Derecho del Trabajo en México. UNAM. México 1984. Pág. 204.

atentatorio a la libertad humana. Pero la cuestión se complica cuando el patrón es una persona moral y especialmente si se trata de una gran empresa, porque el contacto que tiene el trabajador con ella es impersonal, y no obstante la fracción puede ser muy grave con un gerente, que no se identifica jurídicamente con el patrón, aunque es un representante del mismo, conforme al Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Aquí no se está en la hipótesis de la fracción II, para eximir al patrón de la obligación de reinstalar, pero en la realidad puede suscitarse una animosidad que llegue a la incompatibilidad personal, en detrimento de la relación de trabajo.

Es pertinente considerar que si bien es cierto el artículo 123 constitucional, como su Ley Reglamentaria son normas básicamente protectoras del trabajador, y que bajo esa orientación, uno de los principios rectores de nuestra legislación laboral lo es *La estabilidad en el trabajo*; no menos cierto es que tal principio tiene como excepción la contemplada en las fracciones XXI y XXII del precitado artículo 123 constitucional (Apartado "A").

La primera de las fracciones citadas establece a favor del patrón la facultad de no someter sus diferencias al arbitraje; o bien ya tramitado el juicio, puede negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. Asimismo, establece de manera clara que tanto la insumisión al arbitraje, como la negativa para acatar el laudo no será aplicable en los casos de las acciones derivadas de un despido injustificado.

Por su parte, la fracción XXII de manera también clara y precisa preceptúa ...LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UN INDEMNIZACION...

En una integral interpretación de ambas fracciones se llega a las siguientes conclusiones:

a) La regla general es que la insumisión al arbitraje y el eximirse de cumplir el laudo, no procede en los casos de despido injustificado, previamente calificado así por la autoridad laboral.

b) Que por disposición expresa de la fracción XXII, del artículo 123 constitucional corresponde a La Ley determinar los casos de excepción de esa regla general.

I.I. ANALISIS DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 947:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

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

Como se puede observar de la simple lectura del artículo de la Ley Reglamentaria del 123 constitucional, determina las consecuencias jurídicas tanto de la insumisión al arbitraje, como la negativa de aceptar el laudo y aunque en su párrafo final reitera la limitante de que estas prerrogativas no operan en acciones derivadas en la fracción XXII, sin embargo, dicha fracción remite a la Ley Reglamentaria que marca las excepciones.

Ahora bien tenemos que como consecuencia próxima mediata de la aplicación del artículo 947 será la Autoridad laboral quien declare rota la relación de trabajo, y no las partes tal situación, así mismo, será también la propia Junta quien de manera precisa proceda a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto; es pertinente hacer el comentario que el la práctica no se lleva a cabo tal situación, ya que por lo regular la Autoridad del

Trabajo, ordena substanciar Incidente de Liquidación, vulnerando flagrantemente la fracción tercera de dicho precepto.

Finalmente, es por demás hacer comentario a este artículo, ya el capítulo subsecuente se procederá un análisis mas a fondo.

1.2 ANALISIS DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 49:

El patrón quedará exhibido 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 traten de trabajadores que tengan una antigüedad menor a la 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.

Este artículo en forma específica y limitativa señala los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización.

A mayor abundamiento podemos aducir que el artículo en comento, reglamenta la fracción XXII del 123, al establecer en sus cinco fracciones los casos en que, no obstante de tratarse de acciones derivadas de un despido injustificado, procede tanto la insumisión al arbitraje, como el cumplimiento del laudo.

Aunado a lo anterior, es conveniente aducir, que previamente el patrón deberá demostrar ante la autoridad del trabajo las hipótesis que entraña dicho numeral, ya que en la práctica hemos podido constatar por ejemplo que en ocasiones el patrón argumenta que la plaza que ostentaba el trabajador la tiene catalogada como de confianza, pero las funciones que realiza el obrero en su empleo no obedecen a las enunciadas en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo; es decir, no realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, etc.

Robusteciendo lo anterior, el Licenciado Trueba Urbina considera que "las disposiciones contenidas en el artículo 49 de la Ley Laboral, son

esencialmente procesales, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare al patrón eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 del Código Laboral, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”⁷⁰.

No coincidimos con el tratadista antes citado, en cuanto a que las disposiciones del numeral en comento sean esencialmente procesales, ya que como lo hemos aducido en párrafos precedentes, existe la figura de la Insumisión al Arbitraje, y mediante la cual podemos afirmar que no necesariamente el patrón estará obligado a someter sus diferencias al Arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que al plantearse dicha Insumisión no necesariamente podemos estar sujetos a un proceso, pues como ya también lo dijimos deberá hacerse antes de la etapa de Conciliación o bien dentro de la misma.

1.3 ANALISIS DEL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 50.

⁷⁰TRUEBA URBINA. Alberto y TRUEBA BARRERA. Jorge. Ob. Cit. Pág. 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.

Considero que el numeral sujeto análisis no amerita mayor comentario, pues de la simple lectura se desprende claramente como serán indemnizados los trabajadores que encuentran el cualquiera de las cinco hipótesis previstas en el artículo 49 y 947 de la Ley Laboral.

1.- REQUISITOS JURIDICOS PARA LA APLICACION DEL ARTICULO 947.

El Artículo 947 de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional, determina las consecuencias tanto de la insumisión al arbitraje, como de la negativa de aceptar el laudo y aunque en su párrafo final reitera la limitante de que estas prerrogativas no operan en acciones derivadas del despido, dichas excepciones se contemplan en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que prevé que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización.

Ahora bien, el patrón sólo podrá quedar eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, cuando se trate de:

- Trabajadores que hayan laborado menos de un año.
- Trabajadores de confianza.
- Trabajadores eventuales.
- Que el trabajador por motivo de las funciones que desempeña, se encuentran en contacto directo del patrón.
- En los casos de trabajadores eventuales.

Por lo tanto, para que el patrón pueda solicitar a la Junta se le exima de ejecutar el laudo mediante la aplicación del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es menester que existan los siguientes requisitos.

1. Que exista un laudo que condene al patrón a reinstalar.

2. Que haya quedado probado en juicio que el trabajador se encontró en alguno de los supuestos contemplados en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Que el patrón haga del conocimiento de la Junta su voluntad de No acatar el laudo y que por la aplicación del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se le exima de la obligación de reinstalar.

a) MOMENTO PROCESAL OPORTUNO EN QUE DEBE HACERSE VALER.

La Ley Federal del Trabajo no prevé el momento procesal en el que el patrón deba hacer valer el no acatamiento del laudo, sino que el Artículo 947 de dicho ordenamiento legal, faculta al patrón a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo.

En el caso de insumisión al arbitraje, y tomando en consideración que el patrón no se somete al arbitraje, cabría el supuesto de que el momento procesal oportuno en que debe hacerse valer es a los tres días siguientes a la fecha en que fue notificado el auto de radicación de la demanda, es decir, antes de que se lleve a cabo la etapa conciliatoria, esto en términos de lo establecido por el Artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al No Acatamiento al laudo, a continuación analizaremos tres momentos procesales en los cuales se puede hacer valer.

1. Tomando en consideración que el Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo prevé que los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a que surta efectos la notificación, resultaría conveniente hacer valer el no acatamiento al laudo dentro de este término.

Ahora bien, es evidente que dentro de las 72 horas antes referidas, el laudo no ha causado ejecutoria y por lo tanto se encuentra subjudice; por lo tanto, el patrón podrá promover ante la Junta del conocimiento que se niega a acatar el laudo dentro de las 72 horas siguientes a que surta efectos la notificación del laudo, haciéndose valer en dicha promoción, que dicha postura del patrón es en forma cautelar porque ha interpuesto juicio de garantías por la referida resolución, por lo que, el no acatamiento al laudo se hace valer a resultas del amparo, y a efecto de que la Junta dé por terminada la relación de trabajo con el trabajador.

Al respecto, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, emitió una ejecutoria publicada por el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta de Noviembre de 1995, pág. 558, bajo el rubro de:

LAUDO. NEGATIVA A ACEPTAR EL CONFIGURACION DE LA.- De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, incluido en el Título Quince denominado *Procedimientos de Ejecución* de dicho ordenamiento legal, la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, únicamente puede darse en la etapa de ejecución, pues para ello se requiere precisamente que aquél se haya emitido, sin que ello signifique subsanar las deficiencias de la demandada al no impugnar dicho laudo, el cual fue omiso en resolver sobre la procedencia de la excepción opuesta, toda vez

que la hipótesis jurídica de que se trata, puede actualizarse independientemente de que se haya o no interpuesto excepción alguna o que, habiéndose interpuesto, tal excepción no se haya examinado en el laudo y éste, sobre el particular, no se haya combatido, pues el supuesto legal de mérito sólo requiere para su configuración que el patrón se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

Es conveniente también hacer valer el no acatamiento al laudo que prevé el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que el laudo ha quedado firme, es decir, aplicar la regla genérica de 3 días a que se refiere el Artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los cuales podrá hacerse valer la facultad que la ley concede al patrón para no ejecutar el laudo y pagar al trabajador una indemnización determinada por la Ley.

Consideramos que este punto es el más beneficioso, tanto para el trabajador como para el patrón, en virtud de que las partes en el conflicto no están ante la expectativa del resultado de un juicio de garantías, sino con la certidumbre de que el laudo ya ha quedado firme y que el patrón tiene la opción de acatarlo o no.

Si tomamos en consideración que el NO acatamiento al laudo, consignado en el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra en el Título Quince Procedimientos de Ejecución, de dicha ley laboral resulta evidente que tal facultad la puede hacer valer el patrón en la etapa de ejecución.

De tal suerte, podemos considerar que el No acatamiento al laudo puede hacerse hasta que el Presidente Ejecutor dicte las medidas necesarias para la ejecución, es decir, cuando el C. Actuario se constituya al domicilio del patrón a requerir la condena del laudo, en el acta que al efecto levante dicho Fedatario, podrá hacerse valer la facultad que la ley le concede al patrón en su Artículo 947 de No acatar el laudo.

Esta consideración puede resultar peligrosa si tomamos en cuenta que el trabajador puede solicitar la ejecución del laudo dentro del término de dos años que le concede el Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, y ello implica que el patrón pague salarios caídos hasta esa fecha, lo que le causaría perjuicio económico; que consideramos es mayor que si hubiera solicitado el no acatamiento al laudo dentro de los tres días siguientes en que se le hubiera notificado el laudo firme como ya se explicó con anterioridad.

No obstante lo anterior, el patrón en este caso también cuenta con la posibilidad de que el trabajador no solicite la ejecución del laudo y le prescriba su derecho para hacerlo valer como lo prevé el Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

2.-CONSECUENCIAS JURIDICAS DE INSUMIRSE AL ARBITRAJE O DE NO ACATAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJES

a) RUPTURA DE LA RELACION LABORAL.

El Artículo 947 en su fracción I, establece que si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado, la Junta dará por terminada la relación de trabajo.

De tal aseveración consideramos que debe entenderse que a la promoción mediante la cual el patrón se niega a acatar el laudo, debe recaer un acuerdo por el que la Junta dé por terminada la relación de trabajo.

Por lo tanto, el efecto jurídico inmediato de la ruptura de la relación de trabajo, es de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Pero por otro lado, nos cuestionamos el hecho de que si con la ruptura de la relación de trabajo, se impide que sigan corriendo salarios caídos.

En primera instancia, pareciera que sí, tomando en cuenta que los salarios caídos se pagan a consecuencia de que la relación laboral que debe continuar en los términos y condiciones pactadas, como si nunca se hubiese interrumpido el contrato de trabajo, toda vez que la prestación de servicio debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; por lo tanto, en el momento en que la Junta decreta la ruptura de la relación laboral, se interrumpe el contrato y por lo tanto no se generan salarios caídos.

Sin embargo, el Artículo 947 en su fracción IV establece que además, se condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, y asimismo, por otra parte, la fracción III del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo establece que

además de las indemnizaciones, se pagarán los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Por lo anterior, consideramos que aún cuando el patrón se acoja a la alternativa prevista por el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de no acatar el laudo, y que la Junta dé por terminada la relación de trabajo, los salarios caídos seguirán corriendo hasta el momento en que se paguen al trabajador indemnizaciones correspondientes.

Tal cuestionamiento se establece tomando en consideración que en la práctica procesal no existe algún procedimiento para llevarse a cabo la indemnización a que se refiere el Artículo 50, al cual se remite el Artículo 947, ya que de la fecha en que la Junta da por terminada la relación de trabajo, a la fecha en que se paguen las indemnizaciones al trabajador, puede transcurrir mucho tiempo dentro del cual pueden existir amparos, recursos, revisiones, incidentes, etc., como más adelante se explicará, y por lo tanto seguirán corriendo salarios caídos hasta que, repito, se paguen las indemnizaciones correspondientes al trabajador.

b) PAGO Y CUANTIFICACION DE LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE.

De acuerdo a lo establecido por el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones III y IV, si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, o aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

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

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

Por lo tanto, el patrón pagará las indemnizaciones de conformidad con lo siguiente:

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

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

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

Ahora bien, conforme a lo establecido por el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta tienen derecho a un prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistía en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios.

II. Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto por los Artículos 485 y 486.

De lo anterior se desprende, que si bien por una parte la fracción IV del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo establece que además de la indemnización, el patrón que no acate el laudo, deberá pagar a sus trabajadores la prima de antigüedad en los términos del Artículo 162, éste último artículo discrimina a los trabajadores transitorios o eventuales, porque establece que *los trabajadores de planta, tienen derecho a...*, por lo tanto, se denota una total incongruencia por lo que hace a la prima de antigüedad, entre ambos artículos, ya que el Artículo 162 se encuentra en la parte sustantiva de la Ley y el Artículo 947 en la parte adjetiva.

Al respecto consideramos que como la responsabilidad de no acatar el laudo, recae en el patrón; a los trabajadores eventuales o transitorios no se les debe pagar su prima de antigüedad, ya que el Artículo 162 establece como requisito indispensable que el trabajador sea de planta, por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción, por lo que queda excluido del pago de la prima de antigüedad.

Por otra parte, de conformidad a lo establecido por el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario

correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84, además en los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajador antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento, y cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

De lo anterior se desprende que en la fecha en que el patrón manifieste ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el no acatamiento al laudo, nace el derecho del trabajador para ser indemnizado.

Por lo tanto, el salario que se debe tomar en consideración para el pago del monto de la indemnización, es el salario que esté vigente en el momento en que nace el derecho del trabajador para ser indemnizado, en los términos que establece el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

3.-CRITERIOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A continuación transcribimos diversos criterios que han sustentado los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, tocante a la Insumisión al Arbitraje y la Negativa a Acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Novena Epoca, Volumen III Pagina 405

INSUMISION AL ARBITRAJE, INTERPRETACION DEL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, 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.- Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Luego, si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimó que se liberó de la obligación, viola las garantías individuales del quejoso; en razón a que la declaratoria de que el nexa laboral ha concluido es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado; cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9217/95.-Gerardo Jesús Zamora Laguna.-6 de octubre de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Martín Borrego Martínez.-Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Octava Epoca Volumen VIII OCTUBRE Pagina 130

ARBITRAJE. LA INSUMISION DEL PATRON NO IMPLICA EL
ALLANAMIENTO A LAS ACCIONES EJERCITADAS.

La insumisión al arbitraje no implica el allanamiento de la demandada a las pretensiones del actor, ya que éste consiste en el reconocimiento de los derechos del trabajador y la liquidación de las prestaciones reclamadas; en tanto que aquella se trata de la negativa, ya sea del patrón o del trabajador, de someterse al arbitraje de la Junta, fijándoseles las responsabilidades correspondientes.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 506/91.-Horacio Cancino Rojas.-15 de Julio de 1991.-Unanimidad de votos.- Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza.- Secretario: José Luis Martínez Luis.

Octava Epoca Volumen XIII MARZO Pagina 311

ARBITRAJE, LA RESOLUCION QUE DICTA LA JUNTA LABORAL DECLARANDO IMPROCEDENTE LA INSUMISION AL, NO ES UNA VIOLACION PROCESAL Y POR TANTO DEBE IMPUGNARSE EN AMPARO INDIRECTO.

La resolución en que la Junta laboral declara improcedente la insumisión al arbitraje planteada por el demandado, es una determinación que debe combatirse en amparo indirecto, porque mediante la misma pueden violarse de manera irreparable derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica, al impedirse a un patrón ejercitar su derecho de que se le exima de la obligación de cumplir con un contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización; por ende, tal determinación no puede considerarse como una violación procesal factible de impugnarse en amparo directo, una vez que se haya pronunciado laudo, el cual ya no habrá de ocuparse de la pretensión de insumisión reiterándose que, desde el momento en que se emite tal resolución se causan perjuicios de imposible reparación.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9507/93.-Compañía Hulera Euzkadi, S.A.-14 de diciembre de 1993.-Unanimidad de votos.- Ponente: María Yolanda Múgica García.- Secretario: Casimiro Barrón Torres.
Novena Epoca Volumen II AGOSTO Pagina 465

ARBITRAJE, INSUMISION AL CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.

En la fracción XXI del artículo 123 en su apartado "A", de la Constitución General de la República, se prevé la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o, en su caso, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En cualquiera de estos dos casos, previene el dispositivo constitucional, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. La propia fracción XXI establece los casos de excepción en los que el patrón no podrá asumir una actitud como la descrita, señalando que no procederá en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto. Por su parte, esta última fracción hace alusión, entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, siendo éstas, a su elección, la de cumplimiento de contrato o la de indemnización, precisando que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. La Ley Federal del Trabajo recoge la disposición contenida en la citada fracción XXI, en el artículo 947, consignando los mismos casos de excepción ya mencionados. De todo lo anterior se concluye que, entre otros casos, tratándose de las acciones

originadas con motivo de un despido injustificado no procede que el patrón se niegue a someterse al arbitraje.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95.-María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier
Herrera.-16 de agosto de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier
Mijangos Navarro.-Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Epoca Volumen II AGOSTO Pagina 466

ARBITRAJE, INSUMISION AL. NO PROCEDE EN FORMA PARCIAL.

La fracción XXI del artículo 123 apartado "A", de la Constitución General de la República, prevé el supuesto de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo correspondiente; esto, con las limitaciones que en la propia fracción se establecen en concordancia con la fracción XXII del mismo dispositivo constitucional. Ahora bien, aun cuando no se contiene dentro de esas excepciones, tampoco puede operar la insumisión al arbitraje cuando ésta se plantee de manera parcial, o sea, cuando el patrón manifieste que no se somete a la jurisdicción de la Junta sólo por lo que hace a una acción; ya que de admitir esto se caería en el absurdo de que por lo que hace a una de las acciones la autoridad actúe conforme a lo preceptuado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que recoge la disposición constitucional, entre otras

cuestiones, dando por terminada la relación laboral y condenando al pago de indemnización, de salarios caídos y de prima de antigüedad; y por otro lado, dirima en otros aspectos la controversia, en ejercicio de las facultades de carácter jurisdiccional, lo que originaría la fragmentación de la reclamación a voluntad de la parte demandada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95.-María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera.-16 de agosto de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza. •Novena

Epoca•Volumen II AGOSTO•Pagina 466

ARBITRAJE, INSUMISION AL. NO PROCEDE EN FORMA PARCIAL.

La fracción XXI del artículo 123 apartado "A", de la Constitución General de la República, prevé el supuesto de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo correspondiente; esto, con las limitaciones que en la propia fracción se establecen en concordancia con la fracción XXII del mismo dispositivo constitucional. Ahora bien, aun cuando no se contiene dentro de esas excepciones, tampoco puede operar la insumisión al arbitraje cuando ésta se plantee de manera parcial, o sea, cuando el patrón manifieste que no se somete a la jurisdicción de la Junta sólo por lo que hace a una acción; ya que de admitir esto se caería en el

absurdo de que por lo que hace a una de las acciones la autoridad actúe conforme a lo preceptuado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que recoge la disposición constitucional, entre otras cuestiones, dando por terminada la relación laboral y condenando al pago de indemnización, de salarios caídos y de prima de antigüedad; y por otro lado, dirima en otros aspectos la controversia, en ejercicio de las facultades de carácter jurisdiccional, lo que originaría la fragmentación de la reclamación a voluntad de la parte demandada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95.-María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera.-16 de agosto de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Epoca Volumen II DICIEMBRE Pagina 491

ARBITRAJE. INSUMISION AL. NO PROCEDE TRATÁNDOSE DE DESPIDO.

Si el trabajador en su escrito de demanda afirma que se le despidió, el patrón está impedido legalmente para negarse a someter al arbitraje, en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, porque tal facultad, tratándose del despido, la reprime el artículo 123, apartado "A", fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8871/95.-José de Jesús Rivas Alday.-21 de septiembre de
1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.-Secretaria:
Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Octava Epoca Volumen XIII FEBRERO Pagina 408

REINSTALACION. LA OPOSICION DEL PATRON VIA EXCEPCION
Y LA NEGATIVA DE ACATAR EL LAUDO QUE LO CONDENA SON
SUPUESTOS DIVERSOS.

Cuando el patrón se niega a acatar el laudo que lo condena a reinstalar al trabajador, la Junta responsable debe actuar conforme a lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo e imponer las sanciones correspondientes que el propio precepto establece, siendo inexacto que ello proceda únicamente en el evento de que la patronal demuestre, durante el procedimiento laboral, la imposibilidad del desarrollo normal de la relación de trabajo en términos de la fracción II del numeral 49 del invocado ordenamiento legal, pues amén de que ninguna de las normas precisadas lo establece así, el artículo 49 contiene una disposición de carácter eminentemente procedimental referida a las excepciones oponibles contra la reinstalación reclamada por el trabajador que deben examinarse en el laudo y, en cambio, el artículo 947 contempla la hipótesis de la contumacia del

patrón en acatar el laudo, esto es, se trata de situaciones totalmente diferentes. Luego, para dilucidar la falta de acatamiento de un laudo, resulta intrascendente que se hayan o no opuesto las cuestionadas excepciones durante la tramitación del juicio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 212/93.-César Gustavo Esparza.-27 de octubre de 1993.-Unanimidad de votos.-Ponente: Arturo Barocio Villalobos.

Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

4.- SUGERENCIA DE COMO LAS AUTORIDAD DEL TRABAJO DEBE RESOLVER LA APLICACIÓN DEL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. El patrón promoverá ante la Junta del conocimiento, su acogimiento a lo establecido por el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, solicitando se le exima de la obligación de acatar el laudo mediante el pago de la indemnización correspondiente al trabajador.

2. A dicha promoción deberá recaer un acuerdo en el que la Junta dé por rota la relación de trabajo, y a efecto de contar con elementos para cuantificar las condenas respectivas, se señalará fecha para que se sustancie un Incidente de Liquidación en el que las partes establecerán el monto de las indemnizaciones y ofrecerá pruebas al respecto.

3. Una vez substanciado el respectivo Incidente de Liquidación y desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta emitirá una resolución en la que se establezca el monto de la liquidación.

4. En base a la resolución anterior, el Presidente Ejecutor dictará auto de ejecución y ordenará al patrón cumplir con el pago del mismo en una fecha previamente señalada.

5. En la fecha que la Junta determine, el patrón deberá hacer entrega al trabajador de la cantidad líquida que haya establecido la Junta por motivo de su indemnización, y se ordenará el archivo de los autos.

Conviene destacar que a efecto de evitar que se sigan generando salarios caídos, la Junta requiera desde un principio a las partes para que las cuantificaciones se elaboren, tomando en cuenta dos meses posteriores al señalamiento de la audiencia incidental de Liquidación, ello a efecto de evitar que de la fecha de la ruptura de la relación laboral a la fecha en que el patrón pague las indemnizaciones, se sigan generando salarios caídos.

CONCLUSIONES.

1.- Existen diversos criterios sobre la interpretación y aplicación de las Fracciones XXI y XXII del artículo 123, Constitucional, tocante a la potestad patronal de insumirse al arbitraje o negarse a acatar el laudo pronunciado por la Autoridad del Trabajo. Dado que, como se desprende los criterios que ha sustentado los Tribunales Colegiados en materia de trabajo, unos se basan en que no es aplicable los supuestos contenidos en artículo 947 de la Ley Laboral cuando el obrero fue víctima de un despido injustificado aún haya laborado en cualquiera de las hipótesis previstas en el numeral 49 del mismo ordenamiento legal.

2.- Por otra parte la ley laboral no determina específicamente en que términos y bajo que lineamientos se hará valer la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Arrojado con ello una laguna jurídica que permite la especulación por parte del patrón al momento de querer invocar y acogerse al numeral 947 de la Ley Laboral.

3.- Los artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, contienen una denotada contraposición en sus acepciones; ya que el numeral 48 aunque se encuentra en la parte adjetiva del Código Laboral, da a elegir al trabajador entre su reinstalación y su indemnización; sin embargo si un trabajador que tenga menos de un año de antigüedad, que por el trabajo que desempeñe se encuentre en contacto directo con el patrón; haya laborado como trabajador

de confianza; en servicio doméstico o haya sido trabajador eventual opte por la reinstalación, ya que el diverso artículo 49 exime al patrón de la obligación de reinstalar a dicho obrero mediante el pago de una indemnización, es decir, el propio numeral 49 excluye a dichos trabajadores de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación. Por lo tanto, sugerimos que el artículo 48 sea reformado y en él se estipule la excepción contenida en el artículo 49.

4.- Consideramos que el momento procesal oportuno para hacer valer la insumisión al arbitraje puede ser: antes de la etapa de demanda y excepciones prevista por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo; o bien como ya lo enunciamos con antelación; dentro de los tres días siguientes a la fecha en que fue notificado el auto de radicación de la demanda, es decir, antes de que se lleve a cabo la etapa conciliatoria, esto en términos de lo establecido por el Artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Ahora bien, opino que el momento procesal oportuno para hacer valer la negativa a acatar el laudo pronunciado por la Junta, es dentro de la etapa de ejecución, es decir, cuando el trabajador solicite la ejecución del laudo al C. Presidente Ejecutor y el C. Actuario se constituya en el domicilio del patrón a hacer valer la ejecución del laudo, o bien, mediante una promoción previa al requerimiento de la condena, para lo cual el patrón deberá solicitar que la Junta determine los alcances económicos a que el actor tiene derecho por concepto de indemnización.

6.- El salario que debe tomarse como base para el pago de las indemnizaciones que prevé el Artículo 947 en relación al 50 de la Ley Federal del Trabajo, es el que esté vigente al momento de hacer la indemnización.

7.- El efecto jurídico inmediato que tiene el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es el de que la Junta dé por terminada la relación laboral.

Con ello el patrón queda eximido de inmediato de la obligación de acatar el laudo; sin embargo, ello no quiere decir que con dicha ruptura de la relación laboral se impida que sigan corriendo salarios caídos, ya que conforme a la fracción del Artículo 50 y fracción IV del Artículo 947.

8.- En el lapso laboral, y aún cuando no sea controversia, el patrón, previendo la posibilidad de solicitar a la Junta la aplicación del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, deberá hacer valer y probar en juicio los supuestos de excepción a que se refiere el Artículo 49 del mismo ordenamiento normativo, esto es, establecer que el reclamante laboró menos de un año a su servicio; que por motivo de sus labores, se encuentra en contacto directo con el patrón, que se trata de un trabajador de confianza, o que fue un trabajador eventual, ello, para que se encuadre su petición de insumirse al arbitraje o bien, negarse a acatar el laudo dentro del precepto legal antes mencionado.

OBRAS CONSULTADAS

DE BUEN, Nestor, Derecho del Trabajo, 7ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A., 1989. Tomo I.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 14ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A., 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A., 1980.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 1ª Edición, México, Ed. Harla S.A. de C.V., 1985.

DEVALI, Mario, El Derecho a la Estabilidad en el Empleo. Derecho del Trabajo, 1ª Edición, México, 1944.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 18ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A., 1994.

TENA SUCK, Rafael, e ÍTALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 4ª Edición, México, Ed. Trillas S.A., 1995.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1ª Edición, México, Ed. Esfinge S.A. de C.V., 1989.

CABAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, 1ª Edición, México, Ed. Jus, 1980.

CABALLINAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, 1ª Edición, Buenos Aires Argentina, Ed. Omeba, 1960.

TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, 1ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A., 1965.

CARPIZO, Jorge, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año V, No. 15, septiembre - diciembre de 1972, UNAM, México, 1972.

FIX ZAMUDIO, Héctor, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Ensayo publicado en el libro Cuestiones Laborales, en Homenaje a Mozart Víctor Russomano, UNAM, 1988.

CERVANTES CAMPOS, Pedro, Apuntamientos para una Teoría Procesal Laboral, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, 1ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A. 1943. Tomo III.

GONZALES BLANCAS, Salomon, Panorama del Derecho del Trabajo en México, 1ª Edición, México, UNAM, 1984.

DE BUEN, Ernesto, Derecho Procesal del Trabajo, 4ª Edición, México, Ed. Porrúa S.A., 1996.

ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CUMBRE, 26ª Edición, Ed. Cumbre, México, 1989. Tomo 12.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDIA ILUSTRADO. 24ª Edición, Ed. Cumbre, México, 1989. Tomo IV.

ORDENAMIENTOS LEGALES CONSULTADOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1ª Edición, México, Petróleos Mexicanos, 1997.

Ley Federal del Trabajo Comentada, 77ª Edición, México, Ed. Porrúa, 1998.

Ley de Amparo, 5ª Edición, México, Ed. Pac, 1997.

Código Civil para el Distrito Federal, 5ª Edición, México, Ed. Greca, 1998.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, 5ª Edición, Ed. Greca, 1998.