

374



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

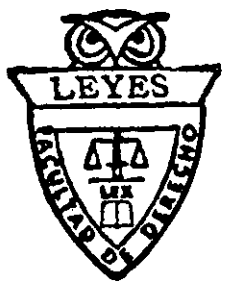
LA INSUMISION AL LAUDO EN MATERIA LABORAL

201402

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: ISABEL GUTIERREZ GUTIERREZ

ASESOR: LIC. MOISES SABANERO HERNANDEZ



MEXICO, D. F.

JUNIO, 2001



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.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, alma mater de nuestro país.

A mi esposo Alejandro, fuente de mi mas grande inspiración.

A mi madre, mujer extraordinaria, ejemplo de las mas nobles virtudes.

A mi tía Victoria, pilar indispensable en mi vida.

A mi abuela y mi tío Luis, por su gran apoyo y cariño.

Con mi más sincero cariño.

Isabel

“LA INSUMISIÓN AL LAUDO EN MATERIA LABORAL”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES DE LA INSUMISIÓN AL LAUDO.

1.1 Proceso y Procedimiento.....	1
1.2 Competencia y jurisdicción.....	4
1.3 Resoluciones.....	12
1.4 Procedimiento de ejecución.....	22
1.5 Medidas de apremio.....	27
1.6 Insumisión al laudo.....	31

CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES GENERALES DE LA INSUMISION AL LAUDO .

2.1 Primeros antecedentes.....	40
2.2 México Independiente.....	48
2.3 Etapa Porfirista.....	53
2.4 Etapa revolucionaria.....	60
2.5 México contemporáneo.....	71

**CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO LABORAL
DE LA INSUMISIÓN AL LAUDO.**

3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	85
3.1.1 El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	88
3.1.2 El Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	90
3.1.3 El Artículo 123 Apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	98
3.2 Ley Federal del Trabajo.....	100
3.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	109
3.4 Ley de Amparo.....	113
3.4.1 Organos de revisión.....	113
3.4.2 El Amparo en Materia Laboral.....	119

CAPÍTULO 4. LA INSUMISIÓN AL LAUDO.

4.1 Análisis jurídico de la insumisión al laudo.....	126
4.2 La insumisión al laudo como figura jurídica.....	132
4.2.1 La naturaleza jurídica de la insumisión al laudo.....	134
4.2.2 Validez de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	141
4.2.3 Cumplimiento o incumplimiento del principio de estabilidad en el empleo.....	145
4.3 Problemática en la insumisión al laudo.....	149
4.4 Perspectivas y propuestas en la insumisión al laudo.....	153
CONCLUSIONES.....	156
BIBLIOGRAFÍA.....	160

INTRODUCCION

La insumisión al laudo en forma general, se entiende como el no acatamiento de las partes, o de alguna de ellas, de las resoluciones que determine la autoridad en materia de trabajo; en este sentido encontramos que existen medios coercitivos para prevenir o sancionar esta situación, mismos que puntualiza la Ley Federal del Trabajo; sin embargo en nuestra opinión esta definición corresponde principalmente a la insumisión a la ley, por lo que la insumisión al laudo se encuentra regulada por la ley de la materia, es así como respecto a la insumisión al laudo del patrón, es una *opción que la da la misma, para que en vez de reinstalar al trabajador lo indemnice en los supuestos especificados en ella, y referente al trabajador, únicamente se da por terminada la relación de trabajo.*

A este respecto debemos mencionar que existen diversas deficiencias en esta figura jurídica, por lo que en el presente trabajo hacemos una investigación de los conceptos y artículos relacionados para plantear posibles soluciones a los conflictos existentes.

Además hacemos patente nuestra inquietud por analizar la figura jurídica de la insumisión al laudo en todos sus aspectos, en virtud de la importancia que reviste para el Derecho del Trabajo. Así a lo largo del presente, hacemos un estudio

minucioso de todos los elementos que la revisten y rodean para con ello realizar sugerencias y propuestas referentes al tema que tratamos.

En el primer capítulo exponemos los elementos básicos para la comprensión de nuestro tema de tesis, es así como tratamos de ir de lo general a lo particular para que dicho tema sea fácilmente analizado. De forma general hacemos un estudio lexicológico, jurídico y doctrinal de los conceptos que involucran a nuestra figura jurídica para poder hacer propuestas y sugerencias útiles para nuestro Derecho del Trabajo.

Respecto del segundo capítulo, hacemos una reseña histórica, mencionando los antecedentes de la insumisión al laudo para descifrar las circunstancias políticas, económicas y sociales que le dieron razón de ser a la misma. Es con los elementos históricos con los cuales se denotan los aciertos ó desaciertos que durante los diferentes periodos históricos se presentaron en nuestro país, con lo cual podemos llegar a conclusiones mas apegadas a nuestra realidad.

En el tercer capítulo nos referimos al marco jurídico que regula a la insumisión al laudo, para que con ello tengamos un fundamento de tipo jurídico para que comparemos y analicemos la figura jurídica que nos atañe y podamos hacer

propuestas mas profundas y acertadas al respecto. Para tal efecto analizamos diversos ordenamientos jurídicos relacionados con el tema en mención, analizando los articulos que a nuestro parecer son mas importantes relativos al mismo.

En el cuarto capítulo analizaremos la problemática de la insumisión al laudo y realizaremos propuestas y sugerencias para que la misma sea mas clara para que no se preste a confusiones y sea regulada de forma correcta y mas extensa por la Ley Federal del Trabajo, para que con ello sea aplicada de forma adecuada.

Es con el presente trabajo que deseamos contribuir para que nuestra legislación laboral sea mas precisa y las lagunas que existen en ella sean totalmente erradicadas para lograr un verdadero estado de derecho, además que la credibilidad tanto material como moral en nuestras autoridades sea legitima y con ello se justifique la existencia de las mismas, siendo que de esta forma podremos tener un México mas productivo y con mas oportunidades para los ciudadanos que en él vivimos y ante cualquier conflicto de tipo laboral acudiremos con la certeza de que no solo serán resueltos de forma justa y equitativa sino también que serán ejecutadas las resoluciones que dicten las autoridades antes mencionadas.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DE LA INSUMISION AL LAUDO.

1.1 DEL PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

El proceso en un sentido amplio traduce la idea de un estado dinámico correspondiente a cualquier fenómeno, desenvolviéndose o desarrollándose, por ejemplo: proceso físico, químico, biológico, histórico, etc. En su significación jurídica consiste en el fenómeno o estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto y particular. Está constituido por un conjunto de actividades, o sea muchos actos ordenados y consecutivos que realizan los sujetos que en él intervienen, con la finalidad que se ha señalado⁽¹⁾. José Becerra Bautista dice que: "El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa resuelva entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos"⁽²⁾. Así, para el Dr. Dorantes Tamayo, el proceso es el conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio.⁽³⁾

En cuanto al *procedimiento* en general es un conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado. Cuando este fin es el de

1 Cfr. *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo XIII, p. 291.

2 BECERRA BAUTISTA, José. *El Proceso Civil en México*. décimo sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 52.

3 DORANTES TAMAYO, Luis. *Elementos de Teoría General de Proceso*. cuarta edición. Porrúa, México, 1993, p. 225.

resolver litigios, el procedimiento será procesal. Alcalá Zamora expresa que la noción de procedimiento es de índole formal, y se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo. (4)

En cuanto a la diferencia entre *proceso* y *procedimiento*, es que el proceso tiene por objeto obtener la tutela jurídica mediante sentencia favorable y consiguiente ejecución de la misma, mientras que el procedimiento es el orden y método destinado a investigar si se dan los requisitos de existencia de la *pretensión de la tutela jurídica*. Por otra parte Gómez Lara menciona que la diferencia entre proceso y procedimiento, es que el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo(5). Es de suma importancia hacer esta diferenciación, en virtud de que los estudiosos del derecho en diversas ocasiones confunden estos conceptos utilizándolos indistintamente, por lo que podemos puntualizar que el proceso es un conjunto de procedimientos, siendo la diferencia entre el proceso y el procedimiento, que el primero son todo el conjunto de actos jurídicos encaminados a resolver un litigio y el procedimiento son cada uno de aquellos pasos de tipo formal que

4 Idem.

5 Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, segunda edición. UNAM, México, 1980, p. 245.

se llevarán a cabo para resolver una controversia.

En este orden de ideas creemos necesario definir el derecho procesal, que no es mas que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias (6). Debemos hacer mención que el derecho procesal es para los estudiosos del derecho una guía, en la que en forma general se analizará la forma concreta en que se canalizará la parte teórica del derecho a la práctica del mismo, el derecho procesal se ramifica conforme a la materia de que se trata, ya sea civil, penal, laboral, etc., teniendo principios básicos para todas y cada una de ellas subsistiendo las particularidades de cada una de las mismas, es así que el derecho procesal va a regular la forma en que se aplicará el derecho, cumpliendo necesariamente con sus principios básicos del derecho, así mencionaremos algunos principios del derecho procesal como: el principio de igualdad, el de economía (tanto de tipo procesal como de tipo oneroso), el de probidad (las partes deben actuar de buena fe), el de publicidad, etc. El derecho procesal se materializa en los códigos de procedimientos de las diversas materias. Es así como la Ley Federal del Trabajo en su Título 14 se

6 Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, octava edición, Porrúa, México, 1999, p. 16.

refiere al Derecho Procesal del Trabajo.

Siguiendo esta misma línea, definiremos el derecho procesal del trabajo, así, para Alberto Trueba Urbina es “ el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales” (7). Por lo que en una definición un tanto sintética el Dr. Nestor de Buen señala que: “El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”(8). El legislador, con respecto al derecho procesal del trabajo, ha notado que el trabajador tiene una gran desventaja frente a su patrón, por razones económicas y sociales, es por eso que ha tratado de instituir diversos principios procesales para la protección de los mismos, como el principio de facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones, el de informalidad, la admisión de todos los medios de pruebas y suplencia en la deficiencia de la queja.

1.2 DE LA COMPETENCIA Y JURISDICCION.

Por lo que hace a la *competencia*, es para Fernández, “ la capacidad o aptitud

7 Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1971, p. 74.

8 DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 38.

del órgano investido de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado, en razón de la materia, del valor, del territorio o de la organización judicialia” (9). El Diccionario de Derecho Constitucional, dice que la *competencia* , “es una condición presupuestal *sine qua non*, para que la actuación de una determinada autoridad en el desarrollo de la función estatal que genéricamente le corresponde, sea válida y eficaz” (10). Por último el Diccionario Jurídico Mexicano, establece que: “la competencia encuentra su raíz etimológica en las voces latinas *competentia* (*competens*, *entis*), aptitud, apto, competente. En un sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos. La competencia como concepto específico (frente a la idea global de jurisdicción), obedece a razones prácticas de distribución de esa tarea de juzgamiento, entre los diversos organismos judiciales” (11).

En cuanto a la *jurisdicción* el Diccionario Jurídico Mexicano, menciona que su raigambre latina proviene de *jurisdictio- onis* , poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio. O bien se atiende a las voces latinas *jus*, derecho, recto, y *dicere*, proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho. De manera vulgar se entiende por jurisdicción el campo o

9 Diccionario Jurídico Omeba, Tomo III, p. 444.

10 Diccionario de Derecho Constitucional, p. 77.

11 Diccionario Jurídico Mexicano, p. 542.

esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aun, con exagerada amplitud, de un particular. Se ha sostenido que la jurisdicción es una facultad- deber de un órgano del Estado, ya que el Estado es un todo que comprende a una población, a un territorio, a un poder o gobierno, al aparato jurídico para administrar justicia. El Diccionario Jurídico Omeba a través de diversos autores define a la *jurisdicción*, según Lascano, "es la función de gobierno, o sea la actividad que despliega el Estado para satisfacer los intereses tutelados por el Derecho cuando la norma jurídica no ha sido o no ha podido ser cumplida, o mejor dicho, la función que realiza de administrar justicia, como tercero imparcial, con el fin de procurar la actuación de la ley. Podetti firma que es; "el poder público que una rama de gobierno ejercita de oficio o a petición de interesado, instruyendo un proceso para esclarecer la verdad de los hechos que afectan el orden jurídico, actuando la ley en la sentencia y haciendo que ésta sea cumplida" (12).

En este sentido la diferencia entre competencia y jurisdicción radica en que la jurisdicción supone una actividad, y la competencia una facultad o un poder para desarrollarla, o sea la capacidad que se le reconoce a un juez o tribunal para intervenir en determinados procesos, con lo que queda dicho que dentro de la capacidad genérica que corresponde al poder judicial en conjunto, está la capacidad específica, que

12 Diccionario Jurídico Omeba. Tomo X. Op. cit. p. 538.

corresponde al fuero del cual forma parte, lo que importa admitir que la competencia supone siempre la jurisdicción. Al señalar las diferencias en los anteriores conceptos no debemos olvidar que la jurisdicción es la facultad que tiene el Estado como tal para hacer que se mantenga el estado de derecho, siendo la competencia la facultad de una autoridad determinada para conocer de un caso concreto, debemos especificar entonces que la jurisdicción es un término un tanto general, en tanto que la competencia se refiere a una autoridad específica que conocerá de determinado asunto en concreto.

Las clases de competencia son las siguientes: - *Competencia por materia.*- Carnelutti dice que “ la naturaleza de la litis o del negocio puede ser relevante, a los fines de la competencia, bajo dos aspectos: cualitativo o cuantitativo”. El cualitativo atiende a la materia , que es: “un modo de ser de la litis o del negocio desde el punto de vista de los sujetos, del objeto y de la causa.” En razón de los sujetos puede tratarse de un conflicto en contra de la administración pública. En razón del objeto, puede tener por materia un bien inmueble y atendiendo a la causa, un derecho real. Desde el punto de vista cuantitativo, sobre la materia predomina el interés que es el valor de la litis, necesariamente expresado en dinero.

- *Competencia por grado.*- El grado o instancia atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional.

- *Competencia por territorio.*- La división territorial simple o, eventualmente, la que sustenta los sistemas federales determina que se atribuya en exclusiva, a determinados órganos jurisdiccionales, la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinado territorio

- *Competencia por cuantía.*- La distribución de la competencia en razón de la importancia económica de los negocios atiende a una antigua y justa preocupación. No tiene sentido que se atribuya a todos los jueces asuntos del mismo interés cuantitativo. La formación de los jueces no se logra en pocos años y es conveniente que en las primeras etapas se tengan que conocer de asuntos de menor cuantía. La madurez y la experiencia serán el factor de ascenso a responsabilidades mayores.

- *Competencia objetiva y subjetiva.*- La objetiva, se refiere a los órganos (juzgado, tribunal, junta, Sala, etc...) y la subjetiva al sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional.

En cuanto a la competencia en materia laboral tenemos que es : - *Objetiva y subjetiva.*- La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional. En materia laboral los órganos son en primer término las Juntas de Conciliación y Arbitraje, excepcionalmente puede intervenir también el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integra para la imposición de sanciones

a los representantes de los trabajadores y de los patrones. También tienen el carácter de órganos los representantes que integran las juntas, sin que pueda confundirse el “órgano” representante con el titular que se hace cargo de la representación.

La competencia subjetiva se actualiza de manera negativa. No puede invocarse por vía de excepción y, a partir de 1980, tampoco por vía de recusación. La ley solo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa aunque acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, no obstante ser procedente.

- *Competencia federal y local* .- La competencia federal siguiendo el texto de la fracción XXI, del apartado “A-2” del artículo 123, se pueden deducir las siguientes:

- a) Trascendencia de la rama industrial.
- b) Intervención del Estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada;
- c) Existencia de un contrato o concesión federal;
- d) Ejecución de trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación;
- e) Conflictos que afectan a dos o mas Entidades federativas;
- f) Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados

obligatorios en mas de una Entidad federativa;

g) Obligaciones patronales en materia educativa;

h) Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores;

i) Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Las no enumeradas con anterioridad serán de carácter local.

- *Competencia material* .- Siguiendo a Carnelutti, se pueden presentar los siguientes:

a) Cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega afirmando que es civil o mercantil o de cualquier otra índole. En estos casos el conflicto se produce entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

b) Cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral amparada por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la otra sostiene que se trata de una relación incluida en el Apartado "B" o en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. Los alternantes serán en el caso, una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) Cuando por la actividad de la empresa, en sentido lato, se suscita el conflicto entre dos juntas especiales de conciliación y arbitraje pertenecientes al mismo tribunal.

Estos conflictos pueden surgir entre las juntas especiales divididas en materias que atienden cada una de ellas a distintas ramas de la industria, de acuerdo a la convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

-Competencia territorial.- Las reglas aplicables a este respecto, se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, las cuales atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la junta que tendrá que conocer del conflicto. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

A. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

B. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.

- La Junta del lugar de celebración del contrato.

- La Junta del domicilio del demandado.

C. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

D. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo.

E. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la junta del

domicilio del demandado; y

F. Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

1.3 DE LAS RESOLUCIONES

Las resoluciones, vinieron a ser para Podetti, actos procesales instructorios, resolutivos y ejecutorios, del órgano judicial. En ellas, estimó se ejercen los característicos poderes de la jurisdicción: imperium y iudicium, o sea, los poderes de mandar y decidir. Las resoluciones judiciales tienen antecedentes que las determinan y pueden requerir ejecución coactiva. Su objeto es instruir el proceso, decidir las cuestiones que se presenten en su desarrollo, resolver lo que constituye el objeto principal de la causa y de la instrucción, y ejecutar lo decidido (13). La ley adjetiva civil federal en su art. 220, al hablar de las resoluciones judiciales las clasifica en los siguientes términos: “Las resoluciones judiciales son decretos, autos o sentencias; decretos, si se refieren a simples determinaciones de trámite; autos, cuando decidan cualquier punto dentro del negocio, y sentencia, cuando decidan el fondo del negocio”.

La legislación procesal civil del Distrito Federal en su art. 79 clasifica las resoluciones en los siguientes términos: “Simple determinaciones de trámite y entonces

13 Cfr. BRISEÑO SIERRA, Humberto, Teoría General del Proceso, tercera edición, Porrúa, México, 1990, p. 545.

se llaman decretos; determinaciones que se ejecuten provisionalmente y que se llaman autos provisionales; decisiones que tienen fuerza definitiva y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio que se llaman autos definitivos; resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio ordenado, admitiendo o desechando pruebas, y se llaman autos preparatorios; decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia, que son las sentencias interlocutorias; y, sentencias definitivas.” En un análisis comparativo entre los sistemas de clasificación de las resoluciones judiciales adoptados por los dos códigos procesales citados, De Pina y Castillo Larrañaga nos indica: “La clasificación de las resoluciones judiciales formulada por el Código Federal de Procedimientos Civiles es mucho mas sencilla que la del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios. En vez de establecer tres clases de resoluciones - decretos, autos y sentencias -, complica innecesariamente la clasificación subdividiendo los autos en otras tres - provisionales, definitivos y preparatorios- y conserva el viejo tipo de sentencia interlocutoria (que en realidad es un auto) junto a la sentencia definitiva, lo que en la práctica se presta a dudas y confusiones y al consiguiente planteamiento de problemas de difícil solución” (14).

En cuanto a la materia laboral en particular, la Ley Federal del Trabajo hace alusión de este tema, mencionando que las resoluciones de los tribunales laborales son:

14 GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Op. cit. p. 317.

A. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

B. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

C. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto .

Los acuerdos de trámite reciben también el nombre de “autos”, que no está previsto en la ley, pero es uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por “auto” se entiende una “forma de resolución judicial, fundada, que decide cuestiones secundarias previas o incidentales, para las que no se requiere sentencia”, lo que es válido para la materia laboral si se dejan a un lado las resoluciones interlocutorias.

Cuando los laudos resuelven un conflicto económico de naturaleza colectiva, la doctrina los denomina “sentencias normativas o colectivas” cuya función primordial es fijar nuevas condiciones de trabajo. En cuanto al tiempo de las resoluciones, tratándose de proveídos relacionados con una diligencia se dictarán en el acto. Tratándose de promociones por escrito, la ley fija un plazo de cuarenta y ocho horas “salvo disposición en contrario”. Aunque la ley no autoriza hacerlo de una manera expresa, en la práctica de los tribunales de trabajo se sigue el procedimiento de “reservar” ciertos acuerdos que se tiene que tomar con motivo de una diligencia. En

esos casos se dicta también un proveído que no resuelve sino suspende la resolución hasta que la junta no haga el debido estudio de las constancias. En cuanto a las resoluciones de las juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten. Hemos abarcado de forma general lo referente a los acuerdos y los autos incidentales, ahora bien nos hemos de referir para abarcar de forma completa este tema a las sentencias en materia laboral llamadas laudos.

Briseño Sierra, expone que : “La sentencia es un acto del juzgador que tiene por objeto directo e inmediato la valoración de la eficacia respecto de las pretensiones de las partes y que alcanza una resolución del debate favoreciendo una o varias de las pretensiones deducidas en el proceso”. (15) Se trata, en suma, de una resolución que, trasladada al ámbito de sujetos particulares, recibe el nombre de laudo. El Diccionario Jurídico Mexicano la define al laudo como : “ La resolución de la autoridad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajuste en cuanto a la forma a las disposiciones jurídicas aplicables” (16). En ese mismo sentido Nestor de Buen afirma que los laudos son verdaderas sentencias, y que la palabra “laudo” se conserva, por una cierta tradición social que intentaría destacar la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje (17).

15 BRISEÑO SIERRA, Humberto, Teoría General del Proceso, Op. cit. p. 562.

16 Diccionario Jurídico Mexicano, Op. cit. p. 1928.

17 Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 498.

Examinaremos por principio los requisitos sustanciales de la sentencia. Así tenemos que De Pina y Castillo Larrañaga explican que dichos requisitos son los siguientes: a) Congruencia; b) Motivación y c) Exhaustividad.

a) *Congruencia de la sentencia.*- Por congruencia ha de entenderse como una correspondencia o relación entre lo aducido por las partes y lo considerado y resuelto por el tribunal. Por lo tanto si esa correspondencia se encuentra en las sentencias, entonces puede decirse que reúne el requisito de congruencia; por el contrario, si la sentencia se refiere a cosas que no han sido materia del litigio, ni de las posiciones de las partes, será incongruente.

b) *Motivación de la sentencia.*- Consiste en la obligación para el tribunal de expresar los motivos, razones y fundamentos de su resolución, refiriéndose en el último caso a los principios jurídicos que se refieran al caso concreto.

c) *Exhaustividad de la sentencia.*- Una sentencia es exhaustiva, en cuanto haya tratado todas y cada una de las cuestiones planteadas por las partes, sin dejar de considerar ninguna. Es decir el tribunal al sentenciar debe agotar todos los puntos aducidos por las partes y referirse a todas y cada una de las pruebas rendidas. (18)

18 Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Op. cit. p. 326.

Los efectos de la sentencia definitiva son : a) la presunción de legitimidad, b) la inmodificabilidad de la sentencia por el juez y c) la liberación del juez o tribunal.

a) *Presunción de legitimidad.*- La sentencia definitiva produce la presunción de haber sido dictada por juez legítimo, con conocimiento de causa y de acuerdo con las formalidades prescritas por el Derecho.

b) *Inmodificabilidad de la sentencia por el juez que la firmó.*- Los jueces y tribunales no pueden variar ni modificar la sentencia que dictaron, una vez que la hayan firmado, en virtud del principio que dice: el juez no puede revocar su propia sentencia.

c) *Liberación del juez o tribunal.*- Estos quedan libres de la obligación de conocer y resolver el litigio que las partes le plantearon, tan pronto como firman la sentencia definitiva que lo resuelve.

Analizaremos a continuación la sentencia en materia laboral, llamada específicamente laudo. En cuanto a su contenido este debe contener:

- A. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- B. Nombre y domicilios de las partes y de sus representantes;
- C. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

- D. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
- E. Extracto de los alegatos;
- F. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- G. Los puntos resolutiveos.

En este sentido, encontramos que como inicio del mismo se encontraría el proemio, además de la frase: “VISTOS para conocer y resolver en definitiva los autos al rubro citado”.

En cuanto a la segunda parte que es llamada “Resultados” indican el nombre y domicilios de las partes y de sus representantes, los antecedentes de la reclamación y hace un extracto de los alegatos.

Con lo que respecto a la tercera parte suele denominarse “Considerandos” hace referencia de la litis y además hace una apreciación de las pruebas que aportan las partes, y establece las razones por las cuales la junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo de hecho en ese capítulo.

Por último los puntos resolutiveos, son las conclusiones a que llega la junta absolviendo o condenando a las partes.

En cuanto a las facultades de las juntas al dictar los laudos son las siguientes: Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Este precepto jurídico indica de forma significativa la importancia que el legislador brinda al hecho de que se deben proteger los derechos de los trabajadores, predominando el sistema de valoración mixto de las pruebas, que quiere decir, una solución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba tasada ya que si bien es cierto que se alude a la conciencia de las juntas sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que en la misma ley se establecen criterios de interpretación o bien se consagran por medio de la jurisprudencia. Además al expresar los motivos y fundamentos legales en que apoya su dicho el dictaminador, se trata de evitar arbitrariedades.

En cuanto a los requisitos de los laudos, éstos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. Analizaremos a continuación cada uno de estos requisitos.

-Claridad. Parece referirse a una exigencia de estilo literario, quiere decir, la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo. En la línea de la naturaleza

social de la justicia laboral, debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones. En este sentido, las juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

- *Precisión.* Dice la Real Academia que precisión es, tratándose del lenguaje y estilo “ concisión y exactitud rigurosa”. Quizá, analizando el requisito en sentido inverso, podrá entenderse que se trata de evitar apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino que debe atenderse al problema en sí mismo, objetivamente.

-*Congruencia.*- La congruencia se produce cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condene mas allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueran opuestas.

En cuanto a las prestaciones económicas que debe pagar el demandado en los laudos se determinará el salario que sirve de base a la condena, cuantificándose la prestación a que la misma se refiera y señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución “Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra

incidente de liquidación.”

Por lo que se refiere a la aclaración del laudo, se implementa para corregir errores o precisar algún punto, especialmente alguna incongruencia notable entre los considerandos y los resolutivos, se permite que cualquiera de las partes, una vez notificado el laudo, solicite de la junta la aclaración de la solución , y dispone un término de tres días para la misma. La aclaración no puede entenderse como un recurso y su tramitación no interrumpirá el término para la impugnación del laudo a través del juicio de amparo.

Por último haremos mención de la definitividad de las resoluciones de la junta. Se afirma lo anterior porque en contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que las hubiesen dictado.

El laudo lo realizan los auxiliares de la Junta respectiva, denominados dictaminadores, mismos que se encuentran en cubículos apartados de los litigantes para que no influyan en sus determinaciones. El laudo es revisado por el Presidente de la Junta y si es aprobado por el mismo lo firma, ya sea a favor o en contra, el representante del patrón, del trabajo y del gobierno (Presidente de la Junta), y deberá ser notificado personalmente a las partes. El laudo puede ser condenatorio, absolutorio o

mixto, el laudo condenatorio es aquel que condena al demandado a realizar u omitir diversos actos, el absolutorio es aquel que como el mismo concepto lo dice absuelve al demandado de realizar u omitir diversos actos y el mixto es aquel en que en algunos puntos condena al demandado y en otros lo absuelve. Por último debemos mencionar que para que pueda dictarse el laudo, debe existir anterior al mismo el cierre de instrucción que deberá acordar el Secretario de Acuerdos y Audiencias respectivo.

1.4 DE LA EJECUCION.

En principio debemos definir el vocablo ejecución, al respecto Eduardo Pallares en su *Diccionario de Derecho Procesal Civil* dice que la ejecución “ tiene en la ciencia del Derecho diversos significados, algunos amplios y otros restringidos. Unas veces significa lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación. Otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la ley. En su significación más general ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto”. (19) Menéndez y Pidal explica los diversos sentidos de la palabra en los siguientes términos: “ Bajo este concepto común se comprenden diversas modalidades que no se deben confundir: 1º Ejecución general de la ley, realizada por quien voluntariamente acomoda

19 Cfr. PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, tercera edición, Porrúa, México, 1991. p. 308.

sus actos a los preceptos de las normas y 2º Ejecución forzosa de la ley que comprende todas las medidas de coacción empleadas ordinariamente por los órganos del Estado.”

(20)

En la Ley Federal del Trabajo, ejecución significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral. No obstante, el mismo precepto aclara que la ejecución se refiere también a los laudos arbitrales - con lo que hace referencia a los dictados por particulares, en virtud de la sumisión voluntaria de las partes-, a los laudos dictados en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas. En cuanto a los órganos ejecutores, son los presidentes de las juntas de conciliación permanente, juntas de conciliación y arbitraje y a los de las juntas especiales. Sin embargo, también participan en la ejecución otros funcionarios y, de manera especial, los actuarios. Además esta función debe ejercerla, en principio, el presidente de la junta que conoció del conflicto y lo resolvió . Sin embargo, puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante, si corresponde a su jurisdicción y no a la de la junta que primero conoció del conflicto.

Por lo que respecto a los gastos de ejecución, en materia laboral, no se consagra la obligación de pagar costas, en el caso específico de la ejecución se indica que los gastos que origine serán cubiertos por la parte que no cumpla, expresión que alude,

20 Cfr. MENÉNDEZ PIDAL, Juan, Derecho Procesal Civil, quinta edición, Eiar, Argentina, 1963, p. 125.

sín duda alguna, al condenado que se niega a dar cumplimiento al requerimiento de la autoridad ejecutora. No obstante la Ley Federal del Trabajo no regula la tramitación de incidentes destinados, precisamente a la determinación de los gastos causados por la ejecución.

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a las que surta efectos la notificación hecha al condenado. Sin embargo, en la práctica es difícil que se respete ese plazo, fundamentalmente porque las juntas, al momento en que reciben la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existen o no alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión. En el desahogo de ese trámite suelen transcurrir mas días de los previstos en la ley.

El embargo es “ la retención, traba o secuestro de bienes, por mandamiento de juez o autoridad competente”. Pallares dirá, a su vez, que “ embargo es un acto procesal por virtud del cual se aseguran determinados bienes, según la naturaleza de los mismos, para que estén a las resultas del juicio” (21). Ovalle Favela define al embargo como “ una afectación sobre un bien o un conjunto de bienes, en cuanto somete dicho bien o bienes a las resultas de un proceso pendiente (embargo cautelar) o a la satisfacción de

21 Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Op. cit. p. 324.

una pretensión ejecutiva, regularmente fundada en una sentencia de condena (embargo definitivo) (22). El embargo pues es un acto complejo ya que implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su depósito, real o virtual, en manos de quien, por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a esa función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y disfrute de las cosas para que con su producto se pague al acreedor y no necesariamente con la cosa misma.

El remate para Eduardo Pallares es la acción de rematar o sea de concluir o terminar una cosa. En el derecho procesal esta palabra tiene dos significados: a) La adjudicación que se hace a una persona del bien que sale en venta en subasta o almoneda; b) La diligencia misma en que se lleva a cabo la subasta o la almoneda. Rematar un bien significa, por lo tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto(21). Para Nestor de Buen el remate es la culminación de la acción procesal. Ante la imposibilidad de lograr el cumplimiento voluntario, el mecanismo de la justicia llega a su solución última: disponer de los bienes propios del deudor para que con su importe, se pague al acreedor (23). A pesar de que el remate se convierte en un fin

22. Cfr. OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, sexta edición, Harla, México, 1994, p. 292

23 Cfr. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Op. cit. p. 700.

previsto del conflicto, hay una cierta reserva en llevar al extremo las medidas de apremio como, sin duda, lo son los embargos y sus consecuencias. De alguna manera el legislador pone de manifiesto que se trata de soluciones viables pero no deseadas. Por ello deja una última esperanza abierta para que las cosas no sean tan radicales y autoriza al demandado para liberar los bienes pagando “ de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución”.

Cuando se trata de bienes muebles o inmuebles, el avalúo será practicado por un perito designado por el presidente de la junta y servirá de base al remate el monto del avalúo. Tratándose de una empresa, el avalúo se practicará por un perito que se solicitará a Nacional Financiera, o a alguna otra institución oficial. En todo caso el embargante obtendrá y presentará ante la junta los certificados de gravámenes si se trata de bienes inmuebles o si la empresa a rematar está formada también por inmuebles. Si ya existieren certificados previos, sólo se pedirán nuevos por el último tiempo transcurrido, pero en todo caso será necesario que se cubran, por lo menos, los diez años anteriores a la fecha en que se ordenó el remate (24).

La publicidad del remate se hace de dos maneras diferentes. Si se trata

24 Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 611.

de bienes muebles o de empresas, el remate se anunciará en los tableros de la junta y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor. Si se trata de bienes inmuebles, se publicará, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentran ubicados los bienes, convocando postores. Por otra parte, tratándose de inmuebles, si aparecen algunos acreedores en los certificados de gravámenes, se les citará personalmente a efecto de que hagan valer sus derechos.

En cuanto a la postura legal ésta es la propuesta de precio. El que la formule deberá respetar, sobre todo, el mínimo aceptable que debe ser el precio que cubra las dos terceras partes del avalúo. Las posturas deberán hacerse por escrito, acompañadas de un billete de depósito de la Nacional Financiera con importe del diez por ciento de la puja. El propio acreedor podrá concurrir como postor, presentando también por escrito proposición pero sin necesidad de exhibir certificado de depósito, ya que su crédito es la mejor garantía de su interés.

1.5 MEDIDAS DE APREMIO.

Para analizar de forma adecuada los medios de apremio comenzaremos por analizar las correcciones disciplinarias. Alberto Trueba Urbina define las correcciones disciplinarias como “ los castigos que imponen los representantes del Gobierno en los

tribunales de trabajo, para la conservación del orden y respeto que merecen los propios tribunales y el público que asiste a las audiencias" (25). A su vez, en el Derecho del Trabajo los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el debido respeto y la consideración debidos.

Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

A. Amonestación;

B. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

C. Expulsión del local de la junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con auxilio de la fuerza pública.

En los casos que las conductas difíciles se puedan convertir en delitos la junta levantará un acta circunstanciada, lo que quiere decir, con expresión de las situaciones de lugar, tiempo y modo en que se produjeron las cosas y la turnará al Ministerio Público para que éste, si lo estima fundado, haga la consignación correspondiente. A diferencia de los juzgados civiles y otros, en las juntas no hay agentes del Ministerio Público adscritos, por lo que la consignación será formal,

25 TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit. p. 440.

mediante oficio al que se acompañen las constancias respectivas.

Eduardo Pallares define el apremio como “ el acto judicial por medio del cual el juez constriñe u obliga a alguna de las partes para que ejecute algo o se abstenga de hacerlo”. Según Carnelutti, la palabra apremio procede del verbo latino “premer”, oprimir, apretar, y significa tanto como compeler al litigante a practicar algún acto⁽²⁶⁾. Gómez Lara define al medio de apremio como aquel tipo de providencia que el juez o el tribunal están en posibilidad de dictar para que otras diversas determinaciones antes dadas, por el propio tribunal o por el propio juez, se hagan cumplir. Es decir, el medio de apremio implica que el obligado debe cumplir u observar determinada conducta, en virtud de un mandamiento del tribunal. ⁽²⁷⁾

Las medidas de apremio son las siguientes: I. La multa, desde cinco hasta cien pesos, que se duplicará en caso de reincidencia; II.- El auxilio de la fuerza pública; III. El cateo por orden escrita; IV. El arresto hasta por quince días. Si el caso exige mayor sanción, se dará parte a la autoridad competente.

En materia del Derecho del Trabajo se prevé que el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e

26 CARNELUTTI, Francesco, Instituciones de nuevo proceso civil italiano. Trad. Jaime Guasp, Bosch, España, 1942, p. 252.

27 GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Op. cit. p. 334.

indistintamente cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son :

- A. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la *infracción*;
- B. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- C. Arresto hasta por treinta y seis horas.

La diferencia que existe entre las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio son que las primeras son castigos leves con el fin de la conservación del orden y respeto dentro de los tribunales y las segundas son los castigos que se impondrán si las personas no concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje.

El procedimiento de imposición de las correcciones disciplinarias y medios de apremio es elemental. Se impondrán de plano, aunque deberán ser fundadas y motivadas, aclaración innecesaria a la vista del mandato del art. 16 constitucional. En contra de las medidas de apremio, procede el recurso de reclamación. (28) Como

28 Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 363.

comentario en la Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina dice: Las correcciones disciplinarias y medios de apremio puede ser impugnados dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento de ellos, a través del recurso de reclamación previsto en el artículo 853 y en su tramitación se observarán las normas contenidas en el artículo 854. (29)

1.6 INSUMISION AL LAUDO

La palabra sumisión proviene del latín *submitto*; *submitto* *onus*, que significa la acción de obedecer y el prefijo *in* proviene del griego (*in*) que generalmente denota movimiento, dirección, fin, tendencia y equivale a *contra* o *erga*. Así a contrario sensu, la insumisión es la acción de no obedecer. Según la Real Academia de la Lengua, la insumisión quiere decir que alguien o algo se halla en estado de rebeldía, es la actitud de no acatamiento a un deber que trae aparejadas consecuencias de carácter jurídico. Como mencionamos en el punto relativo a las resoluciones, el Diccionario Jurídico Mexicano define al laudo como: “ La resolución de la autoridad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en cuanto a la forma a las disposiciones jurídicas aplicables.” (30)

29 Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, octagésima primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 368.

30 *Diccionario Jurídico Mexicano*, Op. cit. p. 100.

resolución de la autoridad laboral respecto de un conflicto de trabajo. A este respecto no debemos dejar llevarnos por el significado gramatical de insumisión al laudo, en cuanto a la total rebeldía de alguna de las partes, respecto de un conflicto laboral. En el caso concreto del patrón, si éste se niega a cumplir el laudo que dicte la Junta, cuando habiendo solicitado y obtenido el trabajador un laudo ordenando su *reinstalación*, se trate de un trabajador que tenía una antigüedad menor de un año, si es trabajador de confianza, doméstico o eventual, ésta dará por terminada la relación de trabajo y lo condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, así como el pago de antigüedad y salarios vencidos desde que deja de cubrirlas hasta que pague las indemnizaciones citadas. En los demás casos debe prevalecer y respetarse el principio de estabilidad en el empleo, siendo procedente, por tanto, el cumplimiento de la obligación de reinstalar al trabajador cuando así lo ordene el laudo firme.

Respecto al término de insumisión al laudo, se presume su existencia por mencionarlo la doctrina y la costumbre, sin embargo ni la Ley Federal del Trabajo ni la jurisprudencia lo mencionan como tal, sino se encuentra implícito en los artículos 947 y 948 de la Ley de la Materia.

En el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en el título quince, que hace referencia al procedimientos de ejecución, hace referencia a la insumisión al laudo por

parte del patrón y menciona: “si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado....”; refiriéndonos principalmente al segundo supuesto. no obstante al analizar la frase completa nos percatamos de que se trata de dos supuestos diferentes que en diversas ocasiones se usan de forma indistinta, mismos que deberemos analizar y comparar para el esclarecimiento de nuestro tema de tesis.

El primer supuesto es referente a la insumisión al arbitraje. el arbitraje proviene del latín *arbitratus*, de *arbitror*; arbitraje, es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente *designado por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional*. La resolución por la que manifiesta el arreglo se denomina laudo cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según diversas variantes que se presenten. El arbitraje desde el punto de vista de su origen se divide en voluntario y obligatorio, es voluntario cuando las partes espontáneamente se someten a él mediante la celebración de un compromiso sin que medie como antecedente un acuerdo de voluntades en el que se haya estipulado la eventual exigibilidad de dicho acto; es en cambio obligatorio, cuando viene impuesto por una disposición de la ley o por un convenio anterior en el cual las partes lo han previsto como medio procesal para solucionar sus diferencias.

Cuando se habla respecto del arbitraje de *las juntas de conciliación y arbitraje*, nos referimos específicamente al arbitraje obligatorio que señala la ley, y es cuando ésta fungirá como mediador en los conflictos de trabajo y sus resoluciones deben acatarse. En este orden de ideas la insumisión al arbitraje es el no sometimiento por el patrón o por el trabajador a que exista un mediador, que en éste caso serían los tribunales del trabajo, para que resuelvan sus conflictos laborales. Existe sin embargo un supuesto referente a la insumisión al arbitraje que contempla el artículo 469 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que establece: “ La huelga terminará: Fracción IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.” Como comentario al precepto antes mencionado debemos indicar que la huelga termina generalmente por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta para que resuelva el fondo del conflicto, es decir que el someter al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje sus diferencias respecto de una huelga es opcional, facultad que es exclusiva para los trabajadores. Por lo que la diferencia entre la insumisión al laudo y la insumisión al arbitraje, radica en que el primero es el no sometimiento a la resolución judicial y el segundo es el no sometimiento a un proceso judicial, ambos ante los Tribunales del Trabajo.

En el segundo supuesto que menciona la negativa del patrón a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, el término aceptar, según el Enciclopedia Jurídica Omeba,

proviene del latín *acceptatio*, acto por medio del cual una parte admite o aprueba lo que la otra ha ofrecido o dejado. Es la manifestación jurídica, necesaria como presupuesto al cumplimiento de una obligación. Existe la aceptación expresa y la tácita, la aceptación expresa es la declarada por medio de palabras o signos inequívocos, mientras que la tácita se entiende que existe en el acto o hecho desprovisto de declaración expresa o formal. Dícese del acto en que necesariamente se presume la intención de admitir o acepta. Por lo tanto, la insumisión al laudo por parte del patrón es no aceptar el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los supuestos que especifica la Ley Laboral y para ello la misma ley le da como opción al patrón pagar en vez de reinstalar al trabajador, porque resultaría infructífera tal relación.

El Artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia respecto a la insumisión al laudo por parte del trabajador; así a grandes rasgos refiere que si son los trabajadores los que se niegan a acatar el laudo firme dictado por la Junta se dará por terminada la relación de trabajo. Asimismo cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo. En este caso concreto estamos frente a la insumisión al laudo por parte del trabajador.

Ahora bien, no debemos confundir la insumisión al laudo y la insumisión a la

ley, la primera ha quedado descrita en líneas anteriores, la segunda es cuando existe rebeldía total del patrón o trabajador para cumplir la resolución de la autoridad laboral. En esta tesitura mencionaremos que la rebeldía en el derecho procesal civil es la falta de comparecencia de una de las partes o de ambas respecto de un acto procesal determinado o en relación con todo un el juicio. De Pina y Castillo Larrañaga clasifican la rebeldía en total y parcial: “El demandado que no comparece, emplazado legalmente, o el demandante que se separe del juicio después de que la demanda ha sido contestada, incurren en la primera de estas formas de rebeldía: la parte que no comparece a realizar un determinado acto procesal queda incurso en la segunda”. (31) Para que el juez pueda hacer la declaración de que el demandado ha asumido una actitud de rebeldía, debe revisar que los presupuestos siguientes se hayan cumplido: El emplazamiento, para lo cual el juez deberá examinar “escrupulosamente y bajo su más estricta responsabilidad si las citaciones y notificaciones precedentes están hechas al demandado en forma legal. El transcurso del plazo concedido en el emplazamiento, sin que el demandado haya contestado la demanda, tomándose en que el demandado no ha comparecido dentro del plazo legal y no si no ha querido comparecer. En cuanto a las consecuencias de la declaración de rebeldía, son las siguientes: Todas las notificaciones aún las de carácter personal, se harán a través de *Boletín Judicial*. Se presumirán confesados los hechos de la demanda que se deje de contestar. Por último tiene como

31. Cfr. DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, tercera edición, Porrúa, México 1969, p. 35

efecto reconocer que ha precluido para el demandado la oportunidad de presentar su contestación a la demanda, y de referirse en ella a cada uno de los elementos del escrito inicial del actor. (32)

Cuando el patrón se niega a acatar las resoluciones dictadas por la autoridad laboral, la Ley Federal del Trabajo como mencionamos en el punto referente a las medidas de apremio, prevé que el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en la que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de las resoluciones. Los medios de apremio que pueden emplearse son: a) Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; b) Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y c) arresto hasta por treinta y seis horas.

Además la Ley Federal del Trabajo, establece que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, transcurrido el término señalado anteriormente, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo, en la

32. Cfr. OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Op. cit. p. 100.

diligencia de requerimiento y embargo, el actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá el embargo; el actuario podrá en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia y si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado. Esta es una de las medidas para que se hagan cumplir las resoluciones de los tribunales del trabajo, porque la Ley Federal del Trabajo, le da la facultad al actuario de realizar el embargo bajo las condiciones antes señaladas sin que ello sea una violación de las garantías individuales del embargado; manteniendo de esta forma el Estado de Derecho. Además es obligación de la autoridad hacer que se cumpla el laudo que emita la autoridad laboral, en virtud de que la propia Ley Laboral, establece que el no ejecutar los laudos o no proveer oportunamente sobre su ejecución es causa de destitución del Presidente de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, teniendo además las partes el derecho de exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo éste el medio con que cuenta la autoridad laboral para que las partes exijan el cumplimiento de los laudos.

En el caso en que sean los trabajadores los que se niegan a acatar el laudo firme dictado por la Junta, igualmente, se dará por terminada la relación de trabajo. Asimismo cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta

que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo. En este caso concreto estamos frente a la insumisión al laudo por parte del trabajador.

Por lo que al respecto, debemos concluir que la diferencia entre la insumisión al laudo y la insumisión a la ley, radica en que la primera se trata de un supuesto que marca la Ley Federal del Trabajo, por lo que el patrón o el trabajador se encuentran dentro del marco legal, mientras que la segunda se trata de una rebeldía total de alguna de las partes del conflicto laboral, por lo que se está afuera de éste.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES GENERALES

2.1 PRIMEROS ANTECEDENTES.

En las culturas que existían antes de la llegada de los españoles, y específicamente refiriéndonos al pueblo azteca, no había propiamente una clase de trabajadores, en virtud de que se desarrollaba apenas una cultura de ciudad sobre una base agrícola, y el trabajo era realizado en su mayoría por esclavos.

Sin embargo existían artesanos, alfareros, hilanderos, carpinteros, pintores, plateros, escultores y canteros, salineros, artistas de mosaicos de pluma y dibujantes, los cuales, trabajaban en sus casas particulares y eran considerados en la sociedad después de la clase de los comerciantes. *Por lo general cada oficio o profesión se circunscribía a un barrio o una población, según se disponía de la materia prima.*

Su derecho estaba destinado a la satisfacción de los intereses colectivos inmediatos y descansaba en la realidad cambiante. *Los intereses materiales marcaban la pauta de las instituciones porque los objetivos del “pueblo del Sol” era: la riqueza, el predominio, el poder y el triunfo. El individuo formaba parte del cuerpo social que tenía como objetivo alimentar a los dioses. Nunca postularon la igualdad y dentro del grupo*

recibían mayores responsabilidades quien tenía mayores méritos y una vida mas ejemplar.

La comisión de un delito los aztecas lo veían como una transgresión de las costumbres y el desobedecimiento a un mandato expreso o tácito del soberano, por lo que hacían cumplir sus normas a través de penas que eran muy severas, llegando desde la esclavitud, hasta la pena de muerte, la que tenía variantes, según el ilícito cometido.

(33)

Con lo referente al derecho del trabajo, podemos afirmar que no existe un antecedente exacto del mismo, porque en la sociedad de los aztecas, no se encontraba regulación alguna al respecto. Opinamos que no se desarrolla el derecho del trabajo, porque los aztecas trabajaban para satisfacer sus propios intereses y la de sus dioses a través de sus gobernantes, estando organizados por medio del *calpulli* “ familia grande” ; no trabajando para otros, salvo los esclavos, los que adquirirían ese carácter por haber sido prisioneros de guerra, por deudas o por haber cometido algún delito .

En el *Códice Telleriano- Remensis*, se menciona que se ve en el año 4 calli (1509), una inmensa llamarada que salía de la tierra y llegaba hasta las estrellas, fue

33 Cfr. FLORIS MARGADANT, Guillermo, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, cuarta edición, UNAM, México, 1971, p. 28.

considerado como el anuncio de la llegada de los conquistadores, por los aztecas. (34)

Es así como arriba Colón en 1492 a América en busca del país que tuviera oro, plata y especies de todo género las cuales eran grandemente demandadas por el comercio de Europa, el resultado de ese viaje y de los que le siguieron, emprendidos por él y por los que lo emularon, fue el descubrimiento de las tierras que tenían en abundancia no imaginada, todo lo que los descubridores venían a buscar. Pero además encontraron seres humanos y esto creaba un nuevo problema: el de la convivencia de dos razas; es decir, un problema de tipo social, económico, político y por supuesto jurídico. (35)

Las características sociales y políticas de finales del siglo XV marcaron los rumbos que habían de seguirse en la creación de una nueva sociedad que, aunque vinculada a su matriz, muy pronto, y en virtud de la realidad que tuvo que enfrentar, adquirió perfiles propios. En cuanto al régimen jurídico del trabajo de los indios, el primer problema que se plantea al estudiar el régimen jurídico del trabajo de los indios, es el de hacer compatibles la libertad humana y la necesidad de trabajar. Si admitimos la libertad humana, ésta excluye todo trabajo forzado, porque siendo libre el ser humano no

34 Cfr. SOUSTELLE, Jacques, La vida cotidiana de los aztecas, Fondo de Cultura Económica, México, 1970, p. 122.

35 Cfr. ESQUIVEL OBREGÓN, Francisco, Apuntes para la historia del Derecho Mexicano, segunda edición, Porrúa, México, 1984, p. 192.

se le puede obligar coactivamente a trabajar.⁽³⁶⁾

Vamos a considerar el trabajo de los indios en sus dos aspectos: trabajo voluntario o libre y trabajo forzado. En cuanto al trabajo voluntario del indio obedece al principio mantenido por los teólogos y juristas que proclaman y respetan la libertad de los indígenas. Cuando en Barcelona (1493) Cristóbal Colón presenta a los reyes Fernando e Isabel los nativos traídos de las islas recién descubiertas, los monarcas castellanos los reconocen como vasallos de la Corona castellana. Tan vasallos o súbditos como los magnates y cortesanos asistentes al acto. Libres por consiguiente y no esclavos. Pero el indígena no está acostumbrado, o lo está poco, a trabajar al modo europeo. Debiendo tener presente que la tierra produce al nativo, aun sin trabajarla o labrándola rudimentariamente, los frutos que éste precisa para sus mínimas condiciones de vida. De aquí que el indígena sólo trabaje lo preciso para atender a sus escasas necesidades, con lo que a la vista de los españoles los indios aparecen como indolentes y holgazanes. Hay un tremendo contraste entre la economía primitiva, prehistórica, en que el indio se desenvuelve y la de los españoles que residen en el Nuevo Mundo. La naciente economía hispano-indiana reclama y exige mano de obra y el trabajador nativo es siempre el mas abundante, mas aclimatado a la varia geografía, y además, el mas barato.

36 Cfr. MALAGÓN BARCELO, José, Estudios de Historia y Derecho, Universidad Veracruzana, México, 1966, p. 81.

Junto a la necesaria cristianización de los indios está su civilización, su incorporación laboral a la economía europea. Europa necesitaba de los nuevos productos americanos, fundamentalmente de sus metales preciosos tan abundantes. La mas cercana población trabajadora es la indígena, como también la mas numerosa, pero ni los blancos, ni los negros, son suficientes, ni están aclimatados. El problema fundamental planteado con estos antecedentes era encontrar la fórmula en que coincidan la reconocida - moral y legalmente - libertad de los naturales y la imperiosa necesidad de que éstos trabajen - abandonando su indolencia habitual - para obtener los productos agrícolas, ganaderos, fundamentalmente mineros, industriales, etc., que necesita la economía europea, que ha encontrado en las Indias filones preciosos para su productividad y al propio tiempo inmensos mercados para su industria y comercio.

No debemos discutir si el indio tenía que trabajar, debía de hacerlo, pero protegiéndosele contra sensibles abusos. Las Ordenanzas Reales sobre los indios o Leyes de Burgos de 1512 y de Valladolid de 1513, es el documento por el cual se exige el buen tratamiento de los indígenas y se sanciona el abuso de los mismos con respecto a los diversos trabajos como el minero y los realizados en los yacimientos auríferos, el trabajo de los indios encomendados y se incita a que existan períodos de holganza ordenados para que los naturales pudieran cultivar sus tierras; regulándose también los trabajos agrícolas, ganaderos e industriales, los de transporte, el de las mujeres y de los niños. En la Real Cédula de 24 de noviembre de 1601 que regula el trabajo libre de los indios, se proclama que "La regla general es: prohibir todo servicio personal y todo trabajo forzado por ser opuesto a la cristianización de los naturales y a su condición de

hombres libres, pero se les incita a los nativos a trabajar voluntariamente, de igual modo que a los criollos, mestizos, negros y mulatos.”

Las características de los trabajos voluntarios son: Libre contratación laboral, la edad - varones de los 18 a los 50 años - , jornal -el salario se pagaba en dinero - , jornada laboral - de sol a sol con descanso para la comida -. Las clases de trabajos voluntarios era: los agrícolas, ganaderos, mineros, pesquerías de perlas, industriales, transportes, marítimos, construcción, chasquis o correos, tambos o posadas, comercio. Las clases de los trabajos forzosos eran : la mita - que en quechua significa “ de vez en vez ”- , el repartimiento forzoso, los servicios personales en la encomienda y los trabajos forzosos como penas a delitos cometidos. (37)

Las Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecer disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias se caracterizaron por dos tendencias: la de hacer del precepto legal una tentativa, susceptible de corregirse en vista de más amplia información, y la del respeto de las costumbres de los pueblos en todo lo no incompatible con la nueva cultura; tendencias ambas que son el efecto no sólo de la prudencia y de la tradición española, sino que las

37 Cfr. MURO OREJÓN, Antonio, Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano, Porrúa, México, 1989, p. p. 239-241.

imponía la distancia de los nuevos reinos, la novedad y *variedad de las cosas* y la frecuente contradicción de informaciones. La autoridad encargada de hacer valer las Leyes de Indias era el “ Consejo Real y Supremo de Indias”, que se estableció el primero de agosto de 1524.

Como podemos ver es muy incipiente el derecho del trabajo en esta época histórica, por la condición de sometimiento de los nativos de la Nueva España hacia los conquistadores. La condición de los indígenas al paso del tiempo es la misma, miseria, trabajo agotar y poco remunerado, abusos, pero no son ellos los protagonistas de la *independencia de su país sin los criollos* por su afán de poder y su ambición.

Los españoles impusieron sus leyes y costumbres a los indígenas, por lo que existía lógicamente un procedimiento judicial y al finalizar el mismo se debía hacer cumplir la resolución emitida y se hacía a través del *procedimiento de ejecución* y el remate y para ello se debían presentar los siguientes documentos: la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada ya fuera dada por los justicias ordinarios o por árbitros o arbitradores, la confesión clara y pura hecha por el deudor ante el juez competente y escribano, el juramento litis decisorio judicial y los vales o documentos que contenían la obligación de pagar. Satisfechos los requisitos legales para que procediera la vía ejecutiva el juez debía ordenar la ejecución, se requería al deudor para que pagara en el acto de la diligencia, y no haciéndolo, se le embargaban los bienes suficientes para

cubrir el monto de la deuda, un décimo más y costas. Pronunciada la sentencia se hacía nuevo requerimiento al deudor para que pagara la deuda con décima y costas, y no haciéndolo se procedía a valorizar los bienes y a anunciar su venta en remate público.

Era la forma en que la autoridad hacían cumplir sus resoluciones, siendo un antecedente importante para nuestro tema de tesis en virtud de que se forman las bases para sea obligatorio cumplir con el mandato judicial, existiendo como consecuencias el embargo y remate de los bienes del deudor en caso de no cumplir las resoluciones.

Finalmente debemos hablar de la Inquisición Española que no solo era un Tribunal eclesiástico que obraba por delegación pontificia, sino también un tribunal civil que actuaba por facultación de la Corona. La inquisición era competente en los delitos contra la fe (heregía, apostasía, etc.) contra la religión (superstición sortilegio, nigromancia, blasfemia, etc.), como también en ciertos delitos cometidos por sus propios agentes que gozaban así de fuero propio. La inquisición en América Hispana proviene de la real cédula de Felipe II del 25 de enero de 1569 (figura como Ley Primera del Título XIX del Libro Primero de la Recopilación de Leyes de Indias, en ella se asienta en Indias el Santo Oficio de la Inquisición). Mencionamos a la Santa Inquisición en virtud de que hacía valer sus resoluciones por medio de castigos e incluso con la muerte, tratándose de los delitos antes mencionados. En realidad la actuación de la Inquisición Indiana fue moderada, por lo que durante dos siglos y medio en México sólo determinó cuarenta ejecuciones.

2.2 MEXICO INDEPENDIENTE

Una de las causas permanentes de descontento contra el gobierno español era el antagonismo existente entre los peninsulares y los criollos, antagonismo provocado por las prácticas administrativas de la metrópoli. El monopolio integral de los altos oficios era ejercido por los españoles: virreyes, capitanes generales, gobernadores, inspectores especiales pertenecían a la clase peninsular y estos eran cargos de los que eran excluidos sistemáticamente los criollos.

Se agregaba el sistema mercantilista vigente en la época, que operaba en desmedro de los intereses legítimos de las colonias, debiendo vender a precios bajísimos sus productos a la metrópoli y comprar a España a precios elevados, se comprende que a la larga el sistema debía provocar la parálisis económica de las colonias. La política mercantilista siguió aplicándose, dando preferencia a los productos minerales en detrimento de la agricultura y la ganadería. Podemos afirmar que esta necesidad de independencia era poco sentida en las clases inferiores de la sociedad, que, en ningún momento, participaron de forma activa en el movimiento.

A pesar de que en el Bando de Hidalgo y en los Sentimientos de la Nación de Morelos se encuentra la idea de sacudirse el yugo español, es en el Acta solemne de la declaración de la Independencia de la América Septentrional, firmada en Chilpancingo

el 6 de noviembre de 1813, donde se encuentra claramente delimitado el derecho a la independencia. El Congreso del Anáhuac, legítimamente instalado, declaraba que, ante la situación europea: “ La América Septentrional ha recobrado el ejercicio de su soberanía usurpado: queda rota para siempre jamás y disuelta la dependencia del trono español: que es arbitraria para establecer las leyes que le convengan para el mejor arreglo y felicidad interior...”

En el mismo sentido se pronunciaron los miembros del Supremo Congreso mexicano en el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814.

Los primeros documentos constitucionales que aparecieron en México, son en primer término la Constitución de Apatzingán, de 1814, que en realidad, fue un decreto provisional, mientras llegase el tiempo en que la nación, libre de sus enemigos, pudiese dictar su constitución; su estilo y estructura siguen los moldes franceses en la afirmación de la soberanía del pueblo, el origen contractual del Estado, el gobierno representativo y la separación de poderes entre estos órganos, el mas criticado fue, sin duda, el Ejecutivo Colegial, sobre el que recaían las dudas que suscitaba un Ejecutivo potente y de larga duración; el Congreso era el órgano dominante con poder para elaborar las leyes, interpretarlas y derogarlas, elegir el Ejecutivo y los miembros de la Corte Suprema. Los diputados al Congreso Nacional eran elegidos por un sistema complicado de elección indirecta: se creaba una Corte especial de siete miembros, con potestad de juzgar a los

funcionarios de la administración pública que terminaban su oficio; se conservaba así la institución del juicio de residencia del periodo colonial.

Esta primera constitución mexicana fue de brevísima duración y es dudoso que se haya aplicado a todo el territorio nacional y en todas sus disposiciones. Los años 1821-1823 conocieron el llamado período de transición, en que ocurrieron los acontecimientos trascendentales del Plan de Iguala -24 de febrero de 1821-, el tratado de Córdoba -24 de agosto de 1821-, la independencia e Imperio de Iturbide-18 de mayo de 1822 a 19 de febrero de 1823- y la proclamación de la república- 8 de abril de 1823. Un Congreso Constituyente fue convocado el 7 de noviembre de 1823, que adoptó el régimen federal y republicano de gobierno y fue incorporado en el Acta Constitutiva del 31 de enero de 1824 y en la Constitución del 04 de octubre del mismo año. La Constitución Centralista de 1836 en su artículo 39 estableció: "Todos los litigantes tienen derecho para terminar, en cualquier tiempo, sus pleitos civiles o criminales, sobre injurias puramente personales, por medio de jueces árbitros, cuya sentencia será ejecutada conforme a la Ley", siendo un antecedente de la obligatoriedad de la ejecución de las resoluciones judiciales. Por otra parte se optó por el federalismo después de un célebre debate entre dos sacerdotes, los padres Mier y Ramos Arispe; este último, como campeón del federalismo, fue el autor del proyecto preliminar de la Constitución. Esta Constitución, en lo que se refiere a los poderes del gobierno central y local, la separación de los poderes públicos y sus atribuciones respectivas, fue una clara

imitación de la vigente en los Estados Unidos, en otros aspectos se separa de este modelo, por ejemplo, cuando prohíbe la reelección del presidente y vicepresidente de la república y provee su elección indirecta por las legislaturas estatales; en la creación de una comisión paritaria de diputados y senadores para la tutela de la constitución durante los periodos entre sesiones del Congreso y su convocatoria a sesiones extraordinarias, sin embargo no contiene este texto, una declaración de los derechos del hombre e ignora toda aspiración de reformas sociales; se mantuvo la condición privilegiada de la Iglesia católica y se confirmaron los fueros militar y eclesiástico. A pesar de sus méritos y la inspiración que proporcionó para las futuras constituciones de 1857 y 1917, este documento no terminó con el periodo de violencias y dictaduras personalistas.

Existen varios conflictos en la forma que deberá gobernarse en México, así nacieron corrientes los federalistas y centralistas, cada cual con su ideología bien definida pero siendo poco tolerantes con el otro bando, es así como con un afán de unificar criterios, en octubre de 1824, se crea la Constitución Federal, pero teniendo como defecto que se inspiraba demasiado en modelos extranjeros, y no lo suficiente en los problemas particulares de México.

Por lo que en 1857 se expide una Constitución, que dio lugar a la Guerra de Reforma, la intervención extranjera y el II Imperio. En dicho texto constitucional, quedaron delimitadas con claridad las esferas de competencia del Estado y los

ciudadanos y la separación de la Iglesia y el Estado. Se garantizaron los derechos del hombre, y dentro del título que los contenía, se fijaron las reglas para la administración de justicia. Por otra parte el espíritu general de la legislación del imperio era liberal.

Debemos hacer mención que el imperio del Archiduque Maximiliano de Habsburgo, tiene especial importancia en materia del trabajo por decretar la prescripción de las eternas deudas que los peones habían contraído en las tiendas de raya. Procuró el mejoramiento de los jornales y un mejor trato para los trabajadores, dictó un decreto en el año de 1865 prohibiendo los castigos corporales a los trabajadores mineros y agrícolas y no autorizó deudas que pasaran de 30 francos y exoneró a los hijos de los trabajadores de deudas contraídas por sus padres.

Es así como este periodo realza los sacrificios que México tuvo que hacer en defensa de su libertad, siendo benéficos los resultados, en que parecía que la fuerza iba sobreponerse a la razón y a la justicia, exigiendo México el respeto como nación soberana conservando la dignidad en los límites del derecho. El falso concepto que se tenía formado de las revoluciones que habían conmovido al país por tanto tiempo, se desvaneció ante la elocuencia irresistible de los hechos; pues se vio que aquellos movimientos mas o menos desordenados eran los esfuerzos de una sociedad que trata de romper con las ligaduras creadas por un régimen opresivo para lanzarse por el ancho camino del progreso; y se vio también la nulidad, el vacío político del partido que se

gloriaba en mantener las tradiciones coloniales. Finalmente debemos concluir que por la inestabilidad prevaleciente por los diversos conflictos políticos, sociales y económicos que atravesaba nuestro país, existía un desequilibrio de tipo jurídico al buscar los legisladores de aquella época normas jurídicas que se adecuaran a la realidad del país, siendo un periodo de cambios, reflexiones y crecimiento que definiría nuestro actual haber. Derivado de lo anterior es claro que no hubo obediencia a las resoluciones de la autoridad, por el desorden que imperaba en esa época, mismo que provocaba que la ambición de las personas se desbordara y quisieran obtener las riendas del país, provocando con ello un caos en todos los aspectos incluyendo el determinar la conducta a seguir por parte de los gobernados, y por todo ello afirmamos que no existía un estado de derecho y al no existir tal condición, lógicamente las resoluciones judiciales no eran contempladas.

2.3 ETAPA PORFIRISTA.

El general Porfirio Díaz era soldado, hombre de orden, de disciplina, provisto de sentido común. Hijo de una modesta familia nacido el 15 de septiembre de 1830. Porfirio Díaz en México gobierna de 1877-1880 y de 1884-1911, fue uno de los mas sagaces en tratar con los enemigos de su poder; a algunos compró con favores y oficios, a otros los desterró a otros los obligó a un permanente servicio militar y, por último, varios fueron asesinados; fue un maestro en el juego de divide et impera. El nacimiento

del régimen porfirista no sólo fue formación de Estado; también constituyó el comienzo de una nueva economía nacional. Las ilusiones de progreso se despertaron en el individuo y el Estado, la empresa privada atraída a las especulaciones, los recursos agrícolas entraron en movimiento, el sistema de salario sufrió alteraciones, la vivienda se convirtió en continua rivalidad entre los monopolios europeo y norteamericano, las exportaciones compitieron con las importaciones, el crédito quedó fundado y los bancos abrieron cauces insospechados, siendo que las teorías económicas pretendieron concertar el futuro del país en la inversión de capitales extranjeros. (38)

Después de los desórdenes que México había sufrido desde 1810, la Paz Porfiriana, vino como un bálsamo, entre las hazañas del gobierno porfirista, encontramos las conversiones de la deuda pública, en 1885 y 1888, a una tercera parte, bajo un régimen de intereses y amortización muy razonable, respecto del cual luego una minuciosa puntualidad fue observada, de modo que en los próximos decenios, México, obtuvo crédito público en mercados extranjeros, bajo términos favorables; otra mejora técnica fue la sustitución del impuesto indirecto sobre la minería, por un impuesto directo sobre las utilidades de cada empresa, progresa la salubridad pública y da especial énfasis a la educación media y superior.

38 Cfr. VALADÉS, José, Breve Historia del Porfirismo. Rodas, México, 1970, p. 17.

Sobre estas bases don Porfirio logró interesar al capital extranjero, para que viniera a llenar los huecos, dejados por la insuficiencia del capital nacional o por la aversión de éste de salir de su campo favorito, que era la inversión en bienes raíces. A fin del régimen de Porfirio Díaz, la inversión extranjera ascendía a 1700 millones de dólares, de los cuales 650 millones correspondía a los Estados Unidos de América, 500 millones a Inglaterra y 450 millones a Francia. Algo más de una tercera parte de las inversiones correspondía a los ferrocarriles, a cuyo respecto los Estados Unidos y la Gran Bretaña predominaban; algo menos de una tercera parte correspondía a la minería incluyendo la explotación petrolera(sobre todo capital norteamericano) y el resto se encontraba repartido entre bienes raíces, la banca, la industria, el comercio y los servicios públicos (telégrafos, tranvías, electricidad, teléfonos, etc.)

En cuanto a la aportación legislativa de esta etapa histórica, encontramos que es muy abundante, así tenemos que se implanta un nuevo Código Civil en 1884, dejando atrás el de 1870; en 1884 se crea el primer Código de Comercio Federal, recibiendo un nuevo Código en esta materia en 1889; el Código Penal del D.F., de 1871, fue modificado varias veces bajo el Porfirismo (26-05-1884, 22-05-1894; 06-05-1896, 05-09-1896, 08-12-1897, 13-12-1897). Además el 20-06-1908, se estableció la pena de relegación en el derecho penal distrital; una comisión, presidida por Miguel S. Macedo, que debía elaborar un amplio proyecto de reformas, no tuvo resultado práctico inmediato; cuando, en 1912, el proyecto estaba listo, la Revolución ya había comenzado,

sin embargo, el proyecto influyó en el Código Penal del D.F de 1931; en materia procesal - civil, el 15 de mayo de 1884 se implanta el Código de Procedimientos Civiles Federal , que por varias generaciones hasta 1928, dominaría la práctica forense del Distrito Federal y serviría de modelo a los códigos procesal - civiles de los Estados. Importantes, también, son el Código de Procedimientos Civiles Federales, del 06- 10- 1897, y el Código Federal de Procedimientos Civiles Federales del 26-12-1908. En materia procesal penal el Porfiriato produjo los códigos distritales de 15- 09- 1880 (reformado el 24- 06- 1891) y del 06- 07-1894, y el Código Federal respectivo del 16- 12-1908. También a la justicia administrativa le tocó su turno, dentro de este enorme movimiento de organización y modernización de la vida oficial: en 1898 se publicó la Ley sobre lo Contencioso- Administrativo. Importante es la reglamentación del amparo, mediante la tercera ley de amparo del 14- XII- 1883, que ya admite amparo contra sentencias civiles, desde el 06-10-1897, esta materia queda absorbida por el Código de Procedimientos Civiles Federales de esta fecha, luego se refiere a ella la modificación constitucional al artículo 102 del 12-11-1908 y el Código de Procedimientos Civiles Federales del 05-11-1909. También tiene gran importancia la organización de la materia ferrocarrilera, mediante la Ley Ferrocarrilera del 16- 12-1881, el Reglamento de 1883 para la Construcción, Conservación y Servicio de Ferrocarriles un decreto del 05-04- 1888 y la ley de 29- 04-1899, la importancia del obrero ferrocarrilero para la economía y administración del país hizo de éste un elemento, expuesto a agitación política y hallamos varias medidas porfiristas dirigidas contra los movimientos sociales que

surgieron en el medio ferrocarrilero. La Ley de Extranjería y Naturalización de 1886, obra, sobre todo, de Ignacio L. Vallarta (cuya exposición de motivos es todo un tratado de la materia) merece especial mención. En 1909 se añadió a esta materia una ley sobre la inmigración.

De importancia básica era, además, la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, del 13-05-1891. Además hubo una abundante legislación sobre los deberes de los funcionarios públicos. El derecho laboral no había sido totalmente descuidado durante la fase porfirista; el Estado de México (1904) y el Estado de Nuevo León (1906), habían expedido leyes para proteger al obrero contra accidentes de trabajo.

Finalmente, todo el brillo económico y cultural del Porfiriismo ya no podían ocultar, los aspectos negativos del régimen: las injusticias cometidas en perjuicio del indio campesino, el fraude electoral, el favorecimiento excesivo del extranjero, la creciente distancia entre los ricos y los pobres. A fines del régimen, el descontento del disperso proletariado agrícola encontró un aliado en el rencor del más concentrado y consciente proletariado industrial. En 1906, el gobierno suprimió las huelgas en las minas de Cananea (Sonora) - de capital estadounidense- y en las fábricas de textil de Río Blanco (Veracruz) - de capital francés-. En 1908 una importante huelga ferrocarrilera fue levantada bajo amenazas del gobierno y una huelga de Tizapán (1909) no corrió mejor suerte, todo esto dejó mal sabor con el creciente sector liberal de la clase

media.

El Código de Procedimientos Civiles Federales decretado por Porfirio Díaz en 1908, estableció en su Capítulo XLVII, referente a los medios de apremio en su artículo 588: “ Los jueces o tribunales para hacer cumplir sus determinaciones pueden emplear cualesquiera de los medios siguientes de apremio:

I.La multa desde cinco hasta cien pesos, que se duplicará en caso de reincidencia.

II.El auxilio de la fuerza pública.

III.El cateo por orden escrita.

IV.El arresto hasta por quince días. Si el caso exige mayor pena se dará parte a la autoridad competente.

En el gobierno de Porfirio Díaz, hubo avances en cuanto a inversión extranjera, sin embargo para hacer valer el estado de derecho y el orden se utilizaba la fuerza pública, en esta etapa los trabajadores estaban oprimidos y desprotegidos del todo, en virtud de que dicho dictador los reprimía y ensalzaba a los patronos, no teniendo gran auge el derecho laboral por estas causas y por no convenir a sus intereses, como sucedió en Río Blanco y Cananea; es decir que a pesar de que las resoluciones se hacían valer, esto no implica que hubieran sido de forma justa por que se hacía mediante la fuerza pública como mencionamos anteriormente esto en detrimento del pueblo que en su

mayoría se encontraba en la miseria, siendo que existía una polarización de dinero y riqueza y el grueso de la población se encontraba totalmente desprotegido, favoreciendo indebidamente a hacendados poderosos y extranjeros que ostentaban gran poder económico, de esta forma hacía cumplir sus resoluciones mismas que en muchas ocasiones no iban de acuerdo con el sentimiento de equidad y de justicia. Por lo que concluimos que efectivamente existía un estado de derecho y se hacían valer las resoluciones judiciales pero por medio de la fuerza y la violencia no siendo justo para el pueblo de México. Debemos recalcar que la obligatoriedad que llevaron consigo las resoluciones judiciales específicamente refiriéndonos a los casos de Río Blanco y Cananea por carecer de el sentimiento elemental de justicia, fueron los cimientos del descontento social que implica la terminación del estado de derecho vigente.

Todo estaba listo para una explosión; es así como el centro de la revolución era una persona, inverosimilmente inadecuada para la vida política, Francisco I. Madero, de una rica familia de origen portugués- judío, espiritista, cuyo carisma no puede explicarse. En 1908 éste había publicado una obra, bastante confusa, mal escrita y ni siguiera antiporfirista: la sucesión presidencial en 1910 (mas bien dirigida contra el vicepresidente, Corral, que contra Díaz). Cuando, en 1910, después de una entrevista personal con don Porfirio, Madero comprendió que éste no podía aceptarlo como próximo vicepresidente, se volvió completamente antiporfirista, y pronto se encontró detenido. A pesar de sus declaraciones a James Creelman, periodista norteamericano, de

que iba a retirarse para 1910, don Porfirio se hizo reelegir, junto con Ramón Corral, el vicepresidente. Desde este momento, la bandera del movimiento antiporfirista fue el Plan de San Luis Potosí (concebido por Madero en la cárcel de San Luis Potosí. y publicado luego en Texas). En mayo de 1911, bajo noticias de victorias militares del maderismo, obtenidas por Orozco y “Pancho Villa” (Doroteo Arango) en Ciudad Juárez, don Porfirio abdicó, saliendo luego a París, donde murió cuatro años después.

(39)

2.4 ETAPA REVOLUCIONARIA

La Revolución Mexicana. es una revolución de conciencias, llegó a afectar profundamente la estructura social existiendo un idealismo combinado con indignación por la situación existente; por su parte del proletariado, una toma de conciencia de su situación miserable; y por otra parte de varios elementos, arriba y abajo, aventurismo y sed de botín. Es indiscutible, sin embargo, que la Revolución ha aumentado la capilaridad social de México, ha mejorado la distribución de la tierra, y ha aumentado la estabilidad política, abriendo al mismo tiempo la opinión pública para

39 FLORIS MARGADANT, Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Op. cit. p. 195.

ideas sociales progresistas y moderando la influencia del clero y del capital extranjero; todo sin limitar excesivamente la libertad de expresión.

Después de la abdicación de Porfirio Díaz, el 07 de junio de 1911, Francisco I. Madero entró en la capital y comenzó a preparar elecciones honradas. En esta época también visitó a Emiliano Zapata, jefe de una confederación de guerrilleros, teniendo como ideal la distribución de la tierra en Morelos, ofreciendo éste caudillo terminar su rebelión en el momento de ver que el nuevo gobierno lograra imponer una *reforma agraria*.

En octubre de 1911, mediante elecciones limpias, Madero resultó electo como presidente y Pino Suárez como vicepresidente, como primer paso social se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y trabajo la que resulta una manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Por otra parte, ya tenía en cartera el presidente Madero los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, que fueron las precursoras de las garantías sociales.⁽⁴⁰⁾ Sin embargo, existe desconfianza en el

⁴⁰ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 22.

gobierno de Madero, especialmente entre los agraristas y entre los inversionistas de capital nacional y extranjero haciendo evidente que no duraría mucho tiempo mas éste régimen. Es así como se produce la “decena trágica” el 22 de febrero de 1913, en la que muere Francisco I. Madero y Pino Suárez, presidente y vicepresidente respectivamente y el primero es sustituido por Huerta convirtiéndose éste en Presidente de la República Mexicana. Huerta, en su nuevo puesto como presidente provocó mucha oposición, que pronto cristalizó en el Plan de Guadalupe, de Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila, este se unió con Pancho Villa, y mas firmemente con Alvaro Obregón, es así como el primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el puerto de Veracruz.

Era pues evidente que la alianza entre zapatistas, villistas y carrancistas no era duradera. Así, con el fin de atraerse los grupos agraristas y obreros en forma directa, y no a través del zapatismo y del villismo, Venustiano Carranza prometió cada vez de forma mas clara que su actuación no se limitaría a imponer el respeto de la Constitución, sino que se mejoraría la condición del campesino y del obrero; así, el movimiento Constitucionalista pretende modificar de forma radical y profunda la Constitución.

Es de esta forma que Huerta es derrocado en 1914 y abandona el país, pero poniéndose de manifiesto la controversia latente entre Villa y Carranza, que la

Convención de Aguascalientes no pudo suavizar, y el resultado fue que Venustiano Carranza y Obregón, desde Veracruz, organizaron la guerra civil contra Villa y Felipe Angeles, ligados con Zapata, logrando el asesinato judicial de Felipe Angeles, y el asesinato de Zapata, siendo que Villa fue convertido por el mismo Carranza, mediante un arreglo, en hacendado.

En este orden de ideas, debemos mencionar la legislación expedida durante esta época histórica que es la Revolución: Nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller, antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyendas económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Así tenemos que a partir de 1914, varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales, estipulando salarios mínimos, cancelando deudas de obreros y fijando jornadas máximas. Son de especial interés las leyes respectivas de Jalisco, de Veracruz y de Yucatán. donde se promulgan un grupo de leyes sociales, llamadas las "cinco hermanas": una ley agraria, una fiscal, una catastral, una que organiza el municipio libre, y una de trabajo, creando esta última las Juntas de Conciliación y un Tribunal de

Arbitraje para los conflictos laborales, individuales y colectivos.

Existe un debate en cuanto al artículo 123 de la Constitución, al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y el diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea, después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917. (41) Cabe destacar que en la última sesión del 26 de diciembre de 1916, José Natividad Macías expresó entre sus consideraciones respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que lo esencial no era hablar de Tribunales de Arbitraje o Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni de la reforma conducente al artículo 13 para calificarlos de Tribunales especializados, sino que basó su intervención en la importancia de determinar las funciones a desempeñar por dichas Juntas, como las que competen en los países en donde no son Tribunales, como Bélgica y Francia, sino simples instituciones de carácter público con una misión armonizadora y de equilibrio, carentes de la facultad de establecer el derecho en casos de contienda.

41. Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1999, p. 48.

Por otro lado, es también de gran trascendencia la ley de 06- 01-1915, obra de Luis Cabrera, que prevé restituciones de tierras ilegalmente quitadas a comunidades de campesinos (sin que procediera la prescripción) y también dotaciones mediante la expropiación de haciendas colindantes con grupos de campesinos, que no tuvieran tierras suficientes. Esta ley ha sido el punto de partida para gran parte del artículo 27 de la Constitución de 1917.

En cuanto al derecho de familia se introduce el divorcio, la igualdad entre marido y esposa en cuanto a la autoridad dentro del hogar. En materia monetaria y financiera hubo muchas nuevas normas, en tiempo de la Revolución, reglamentando la emisión de papel moneda, el tratamiento que recibiría la moneda expedida por autoridades, distintas de las Constitucionalistas, medidas contra falsificaciones de billetes, etc. En 1916, estalló una importante huelga, contra el gobierno de Carranza, para protestar contra el pago de los salarios en los devaluados billetes Constitucionalistas, contra la cual Venustiano Carranza reaccionó mediante el decreto del 01- 08-1916, que sancionaba con pena de muerte la agitación laboral, algo que no solo creó aversión contra Carranza en medios laborales, sino que impulsó a la consagración constitucional del derecho de huelga, el posterior artículo 123 constitucional.

Después del triunfo de Carranza- Obregón, el camino estaba libre para la

elaboración de una nueva constitución, cuya cuna era la ciudad de Querétaro, y cuyo biógrafo es Felix F. Palavicini. La influencia personal de Venustiano Carranza en esta obra fue mínima; los artículos mas importantes (el artículo 27 y el 123) están ligados a nombres revolucionarios como Andrés Molina Enrique, Luis Cabrera y Múgica. Para la elaboración del artículo 123 era importante el discurso de un diputado de Yucatán(región que ha había producido un nuevo derecho laboral), el obrero Héctor Victoria. También Heriberto Jara jugó un papel loable, y a Froylán Manjarrez, se debe la colocación de las bases del derecho obrero en un artículo que es el 123.

En cuanto al laudo de la junta de conciliación y arbitraje y el problema del arbitraje obligatorio, un párrafo del diputado Macías en su discurso de 28 de septiembre de 1916 ante la Asamblea de Constituyentes de Querétaro, arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente en favor de alguna forma de arbitraje obligatorio de las huelgas. En cuanto al arbitraje de las huelgas, se toma en cuenta la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, contiene dos disposiciones fundamentales:

Art. 160, frac. III: La huelga termina en virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 204: Tanto las juntas municipales, como la central, en sus respectivos casos,

elaboración de una nueva constitución, cuya cuna era la ciudad de Querétaro, y cuyo biógrafo es Felix F. Palavicini. La influencia personal de Venustiano Carranza en esta obra fue mínima; los artículos mas importantes (el artículo 27 y el 123) están ligados a nombres revolucionarios como Andrés Molina Enrique, Luis Cabrera y Múgica. Para la elaboración del artículo 123 era importante el discurso de un diputado de Yucatán(región que ha había producido un nuevo derecho laboral), el obrero Héctor Victoria. También Heriberto Jara jugó un papel loable, y a Froylán Manjarrez, se debe la colocación de las bases del derecho obrero en un artículo que es el 123.

En cuanto al laudo de la junta de conciliación y arbitraje y el problema del arbitraje obligatorio, un párrafo del diputado Macías en su discurso de 28 de septiembre de 1916 ante la Asamblea de Constituyentes de Querétaro, arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente en favor de alguna forma de arbitraje obligatorio de las huelgas. En cuanto al arbitraje de las huelgas, se toma en cuenta la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, contiene dos disposiciones fundamentales:

Art. 160, frac. III: La huelga termina en virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 204: Tanto las juntas municipales, como la central, en sus respectivos casos,

procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta ley para todos los conflictos : *por vía de conciliación primeramente, y de arbitraje cuando éste deba tener lugar.*

En estos artículos mencionados, se puede apreciar que resulta obligatorio someterse al arbitraje de las juntas de conciliación y arbitraje y por lo tanto se debe respetar el laudo que la autoridad dicte.

Esta Constitución de 1917, fue una declaración de guerra multilateral, dirigida a los hacendados, los patronos, el clero y las compañías mineras, el efecto potencialmente peligroso de la constitución, empero, fue suavizado por el hecho de que Venustiano Carranza logró tranquilizar a la Iglesia y las compañías petroleras, mediante promesas de que, bajo su régimen la Constitución no tendría una eficacia total. La Constitución fue firmada el 05 de febrero de 1917, en los próximos años Venustiano Carranza consolidó su poder desapareciendo a Felipe Angeles y a Zapata mientras que Villa fue favorecido económicamente, como se mencionó anteriormente. Con ello, Carranza pierde la confianza de los agraristas, al igual que de los obreros, cuya huelga general de 1916 fue liquidada en la forma descrita anteriormente, Luis Morones logró organizar la CROM, no ligada al gobierno, esta organización obtuvo pronto un considerable poder, adquirido democráticamente.

La CROM, se juntó a Obregón, en 1920, y aquel mismo año Venustiano Carranza, ya en camino para el exilio, fue asesinado. Con el próximo régimen, de Alvaro Obregón, comienza la fase del México moderno, producto de su Revolución, pero también una fase caracterizada por las tentativas para suavizar ciertas asperezas radicales que esta Revolución había transmitido a la Constitución de 1917: en sinergia, el idealismo revolucionario, el aburguesamiento de los líderes y el impacto de la economía y tecnología modernas, han estado creando el México que hoy en día conocemos. (42)

Durante el período de 1917 a 1923, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran organismos administrativos, con una total independencia del Poder Judicial, destinados a facilitar la amigable composición de los conflictos laborales, carentes de imperio para exigir el pleno cumplimiento de sus laudos. Al no contar con autoridad para obligar a nadie a someter sus controversias a la fuerza de sus resoluciones, se generalizó la tesis del arbitraje potestativo de las Juntas.

Al respecto transcribiremos las tesis relativas a este tema. Así tenemos la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo IV, 1919,

42 FLORIS MARGADANT, Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Op. cit. p. 205.

Página 279, cuyo rubro y texto son:

“JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La fracción XXI del artículo 123 constitucional, implícitamente declara que los laudos de esas Juntas no tienen la fuerza de la cosa juzgada, y establece, por sí misma, un medio, no sólo para modificar o reformar el laudo, sino aún para dejarlo totalmente sin efecto.”

Tesis Publicada en el Semanario Judicial de la Federación , Quinta Epoca, Tomo IV, 1919, Página 279.

“JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No pueden, técnicamente, tener el carácter de autoridades judiciales y, por ende, sus resoluciones no pueden reputarse como ejercicio de jurisdicción, ya que carecen del imperio necesario, para que impliquen uso de una atribución de la soberanía.”

Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo XXXIV, 1927, Página 25.

“JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La Suprema Corte ha establecido en varias ejecutorias, que dichas Juntas no pueden ser consideradas como tribunales de derecho ni están por tanto, sujetas, para pronunciar sus laudos, a los mismos cánones que los tribunales ordinarios, sino que deben proceder como árbitros, cuyas decisiones

han de obedecer a la equidad y a la conciencia, ya que dichas Juntas por su *integración* con patronos y obreros, personas generalmente ajenas a la ciencia del derecho, carecen en capacidad y preparación jurídicas para actuar con sujeción a cánones legales; y no hubiera sido lógico ni razonable que el Constituyente hubiera tenido la intención de crear Jueces legos para que aplicaran el derecho común; por consiguiente, si las leyes del trabajo ordenan que, en defecto de las disposiciones en dichas leyes, las Juntas de Conciliación han de aplicar las del derecho común, *están en pugna con el espíritu del artículo 123 constitucional*, y, por tanto, la infracción de las leyes comunes, por parte de las Juntas de Conciliación, no constituye violación alguna de garantías individuales.”

Debemos concluir que todas las convulsiones políticas y de crisis no son el mejor campo para hacer efectivas las leyes de la autoridad, derivando en un estado que las resoluciones son a medio cumplir y esto *provoca un caos por no tener un marco de referencia estable* para que pueda existir un estado de derecho, por lo que afirmamos que en este periodo de la Historia de México, las resoluciones judiciales son inciertas porque no existe un *gobierno que pueda hacerlas valer, por no existir un respaldo en las normas jurídicas tanto adjetivas como subjetivas* y en las autoridades correspondientes para que se hicieran cumplir.

2.5 MEXICO CONTEMPORANEO

La etapa que siguió a la Revolución en México, es de reacomodo y ajustes, la Revolución dejó como legado en cada uno de los mexicanos una conciencia de nuestra pluralidad y nuestros derechos naturales, fue pues una Revolución de índole ideológica y de masas, en donde todo el pueblo de México, se alza en franca rebeldía contra la opresión y la injusticia de que era objeto.

De 1920 a 1946, siete fueron los presidentes que ocuparon el poder: Alvaro Obregón (1920-1924); Plutarco Elías Calles (1924 - 1928); Emilio Portes Gil (1928-1930); Pascual Ortíz Rubio (1930- 1932); Abelardo Rodríguez (1932- 1934); Lázaro de Cárdenas (1934- 1940); Manuel Avila Camacho (1940-1946).

El año de 1921 se distinguió por la ofensiva roja que desataron sobre el país los elementos de la extrema izquierda, envalentonados por la índole anticlerical y ateista de los gobiernos que siguieron, de Obregón y Calles. Así estalla un movimiento cristero contra el gobierno de Calles. "El episcopado, clero y católicos, no reconocían y combatían los artículos 3º, 5º, 27 y 130 de la Constitución vigente".

No es sino hasta el año de 1929, durante el interinato de Portes Gil, que se firmó la paz entre el gobierno y la iglesia católica en México. Sin embargo, la rebelión

cristera, protegida por el clero, había costado muchas vidas y cuentos sacrificios a la nación.

Lo relevante en relación al movimiento obrero, al hacerse cargo de la presidencia de la República el general Obregón, es que se inauguró una acción distinta de la llevada a cabo por Carranza. La intervención del Estado a través de sus diversos órganos, en los conflictos obreros, es mas firme que nunca porque el gobierno no tiene un programa que cumplir; con el régimen del general Obregón empieza, realmente a establecerse en México, lo que podría llamarse la jurisprudencia administrativa del derecho obrero o del industrial. (43)

Promulgada la Constitución de 1917 y con ella la Declaración de derechos sociales, las entidades federativas, de conformidad con el párrafo introductorio del Artículo 123, versión original substituida en 1929 por la competencia federal, expidieron las leyes locales del trabajo, iniciadas por la de Veracruz de enero de 1918.

Entre 1928 y 1934, tres presidentes se suceden, relativamente dependientes del Jefe Máximo (Plutarco Elías Calles). El idealismo revolucionario se conservó en México gracias a un error de Calles; su candidato para el nuevo periodo presidencial era Lázaro Cárdenas, en opinión de Calles, domesticable.

43 Cfr. MANCISIDOR CHAVEZ, José, *Historia de la Revolución Mexicana*, décimo sexta edición, Editores Mexicanos Unidos, México, 1970, p. 328.

El 18 de agosto de 1931 bajo el gobierno de Portes Gil, se publicó la Ley Federal del Trabajo, que aparecen como la unificación de las leyes laborales en la República, y como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos obreros. (44)

Conviene hacer notar que en ésta Ley Federal del Trabajo, la intervención de la junta y el laudo que dictase, no tenía un valor absoluto, pues se interponía la Fracc. XXI del artículo 123: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

La doctrina de aquellos lejanos años vio en la fracción transcrita una derivación del derecho de los hombres a no trabajar sin su pleno consentimiento y sostuvo también, de una *manera general*, que como resultado de esa disposición, el arbitraje era semiobligatorio, en el sentido de que la junta de conciliación y arbitraje debía citar a las partes para advertirles que iba a proceder al arbitraje del conflicto, pero los trabajadores o los empresarios podían negarse a aceptarlo o a acatar el laudo que se

44 Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 157

dictara, negativa que acarrearía la aplicación estricta de las consecuencias consignadas en la norma transcrita.

En la exposición de motivos de esa ley se señala lo siguiente: "Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia a arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales."

Asimismo queda plasmado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que el patrón no puede oponerse válidamente a la acción de reinstalación mediante el pago de las indemnizaciones que corresponden, puesto que no es el patrón el que puede optar frente a la acción intentada, la que constituye un derecho para el trabajador. Sin embargo, la ley aceptó algunos casos de excepción al principio de la reinstalación obligatoria. Los casos en que el patrón queda facultado para oponerse al cumplimiento forzoso del contrato mediante el pago de una indemnización, quedaron previstas en el artículo 124,

en los casos de los trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; cuando por razón del trabajo que desempeña el trabajador o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta estima que no es jurídicamente posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; el caso de los aprendices, empleados de confianza, servicio doméstico y trabajadores eventuales. La indemnización se regulaba por el artículo 125.

A ese mismo respecto, tocante al tema de la insumisión al laudo y específicamente con lo referente a las relaciones colectivas, la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925, hace referencia al arbitraje obligatorio en dos artículos que son:

Art. 204, frac. III: La huelga terminará por laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 354: En caso de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder, de oficio, aunque una de las partes o ambas no hayan sometido el caso a su consideración, y cuando a juicio de la misma Junta y por razones de interés social proceda la rápida solución del conflicto.

Lo anteriormente expuesto quedó confirmado en los arts. 534 y 535 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 534. La Junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de que surgiera, recomendando que no se llegue a la huelga o que se reanude el trabajo si ésta ya hubiere sido declarado, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., y sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones del trabajo.

Artículo 535. Si la junta obtuviere que el trabajo se reanude o continúe en las condiciones anteriores, procederá de acuerdo con lo que se establece en los artículos siguientes; de lo contrario, la junta conocerá y resolverá el conflicto ajustándose al procedimiento establecido en el capítulo anterior.

Durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, se creó el Departamento de Asuntos Indígenas; se impulsó la educación socialista, cuya ley fue impuesta en las postrimerías del gobierno del general Rodríguez; fundó el Instituto Politécnico Nacional, semillero de políticos socialistas y aplicó a favor de los obreros la ley de Salarios Mínimos, en 1936 decretó el reparto agrario y fundó los bancos estatales de Crédito Ejidal, Agrícola y Ganadero. Expropió los ferrocarriles y el 18 de marzo de 1938 realizó la expropiación de los bienes de las compañías petroleras extranjeras. Con la expropiación petrolera Lázaro Cárdenas hace valer su autoridad a pesar del gran poder que tenían dichas compañías extranjeras haciendo valer el Estado de Derecho en nuestro

país, no dando cabida a que no se cumplieran sus resoluciones. En el gobierno de Cárdenas, florecen además los movimientos obreros, en febrero de 1936 se constituyó la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) con las siguientes fuerzas obreras: Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.), mayoría de la antigua C.R.O.M; Confederación Sindical Unitaria de México; Cámara Nacional de Trabajo; Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas; Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, y con los Sindicatos de la Industria Pesada: el de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y el Mexicano de Electricistas. Se agruparon alrededor de Cárdenas, también, el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana; la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado; la Confederación General de Trabajadores y la Confederación Regional Obrera Mexicana. Terminada la *administración cardenista* el movimiento obrero perdió fuerza y entró en un periodo de crisis.

El sexenio de Manuel Avila Camacho (1940-1946) se distingue en materia de trabajo por haber promulgado la Ley del Seguro Social de 19 de enero de 1943, al tiempo que crea el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los sexenios de Miguel Alemán Valdés (1946-1952), Adolfo Ruiz Cortines (1952- 1958) y López Mateos (1958-1964) se caracterizaron por el interés por la educación, la salud y la paz general en el país. En 1963 se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que regula las relaciones laborales burocráticas

que son de carácter social. En esta Ley Burocrática, no se hace mención de la insumisión al laudo.

En el periodo de Díaz Ordáz (1964-1970), es de manifiesto la represión sangrienta, en Tlaltelolco, en contra de los estudiantes en el año de 1968. En el año de 1970, se crea una nueva legislación laboral. La idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma.

Antes de 1962, el principio de estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaran a reinstalar al obrero o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicio prestado. La ejecutoria de veinticinco de febrero de 1941, pronunciada en el amparo directo 4271/40/1ª, promovida por Oscar Cué, había sentado definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello, se decía que su incumplimiento debía traducirse por pago de daños y perjuicios.

Para el efecto, transcribimos la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo LXVII, 25 de febrero de 1941, página 2044, que

reza:

“REINSTALACION FORZOSA DE LOS OBREROS, IMPROCEDENCIA DE LA. Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente, la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque, si de acuerdo con lo previsto en el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer la prestación de un hecho, o sea, reinstalar a un trabajador, que tiene forzosamente que ser una obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono, es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar trabajo, para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso . Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que las obligaciones de hacer, la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como ésta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso, cuando sea posible, o, en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios; y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la exposición de motivos que el presidente de la República envió al Congreso con el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha doce de marzo de mil novecientos treinta y uno, la que en el párrafo 52 dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrono se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios"

Sentado, pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del citado artículo 123 constitucional. La fracción XXII del citado artículo 123 constitucional, establece que cuando el patrono despide 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 salarios; y la fracción XXI del propio artículo establece a su vez, que 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 salarios, además de la responsabilidad en el conflicto. Estas disposiciones son bastante claras y fijan la posición, en casos semejante, tanto del trabajador como del patrono, de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente, además, que tratándose de una obligación de hacer como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelve en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así, lo establece el artículo 1949 ya citado, el Código Civil vigente, y este principio ha sido confirmado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrono, que el pago de tres meses la responsabilidad del conflicto, y sin que las

fracciones del precepto constitucional de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro, por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen sin embargo en una relación forzada que perjudicaría el equilibrio y la armonía que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar el contrato de los trabajadores con el carácter del vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo 5o. constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. En conclusión, por todas las razones ya apuntadas con anterioridad, es decir, porque las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, se complementan entre sí, toda vez que dichas fracciones conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien, el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje en los casos de cumplimiento de contrato de trabajo, están subordinando el derecho del trabajador, a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador, pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación, por la negativa del dador de trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contratada.”

Amparo directo en materia de trabajo 4271/40. Cué Oscar. 25 de febrero de 1941.

Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Eduardo Vasconcelos. Relator: Antonio Islas Bravo.

Con la reforma de 1970, se establece que la obligación de reinstalar al obrero no se substituye con el pago de los tres meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva, es decir en términos generales se reconoce nuevamente el principio de estabilidad en el trabajo.

En la reforma constitucional de 1962 la Fracción XXI del Artículo 123 queda de la siguiente manera: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que les 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.

En 1970, como se mencionó con anterioridad, se crea una nueva Ley Federal del Trabajo, esta nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero

sin apartarse del ideario de la ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicio en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las anteriores leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto de los bienes de producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

En cuanto a la huelga, menciona que: “ ésta terminará por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los huelguistas someten el conflicto a su decisión”. A este respecto al aprobar la Ley el poder legislativo no sólo cerró el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que cristalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos: la afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas. Y finalmente, la potestad, igualmente exclusiva, de solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

En tanto en los sexenios que le siguieron, encontramos una tendencia que va del Estado proteccionista y benefactor (sexenios de Díaz Ordáz, Echeverría, López Portillo y De la Madrid), hasta la economía de libre mercado (sexenios de Salinas de Gortari y Zedillo), pero a pesar de esto, el mexicano cada vez ve mas mermado su poder

adquisitivo, sin que resulten benéficas las políticas económicas implantadas. Existen las devaluaciones e inflación , el deterioro de nuestro medio ambiente, la falta de creencia del pueblo en sus autoridades, todo ello bajo un panorama mundial globalizador y mas consciente de la necesidad de gobiernos democráticos, sin olvidar el gran avance científico, que existe en todas las ramas de la ciencia.

En materia del trabajo, encontramos que lo relatado con anterioridad ha perjudicado profundamente a la clase trabajadora y no por el incumplimiento o falta de leyes, sino por que lo que perciben como salario no es suficiente para mantener a sus familias, siendo otro factor la falta de oportunidades de empleo. Al respecto de la insumisión al laudo, no es discutible el tipo de controversias que conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Resulta evidente su intervención en los conflictos jurídicos y económicos tanto de carácter colectivo como de carácter individual, situación que es avalada por el propio texto constitucional, en la actual Fracción XX del Artículo 123 Apartado "A".

Con esta descripción histórica, deseo hacer notar que en México, el trabajo y una regulación para el mismo - aunque fuera implícito-, siempre se ha tenido, sin embargo debemos de aprovechar la experiencia de nuestra propia historia para analizar y aprender de nuestro pasado, con el fin de construir un México mas prometedor y con mas oportunidades.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO LABORAL DE LA INSUMISION AL LAUDO.

3.1 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos rige en la actualidad surgió en el año de 1917. Lo mas relevante de la misma, es que con ella nace la declaración de derechos sociales, que son la fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, surgiendo como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos crea el derecho del trabajo, el cual a su vez es creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia distinta. El derecho del trabajo, dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana

quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hace referencia al derecho del trabajo primordialmente en los artículos 5º y 123. Debemos recalcar que el artículo 5º Constitucional hace mención a la libertad para realizar el trabajo, específicamente es importante mencionarlo, en virtud de que realza situaciones de nuestro temas de tesis, es así como en sus párrafos siete y ocho dice: “ El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.”; “ La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”. Es en este precepto legal en que se prohíbe obligar al trabajador a realizar alguna actividad, es a este respecto que la insumisión al laudo no trae perjuicio alguno al trabajador sobre su persona directamente, es decir, si no acata la resolución judicial en materia del trabajo, no sufrirá pérdida de sus derechos

políticos o civiles ni coacción sobre su persona. Respecto del artículo 123, haremos referencia a él en el punto que a continuación mencionaremos.

Asimismo el artículo 17 fracción III de nuestra Carta Magna establece: “ Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones”, con lo que podemos apreciar que este artículo constitucional menciona claramente la obligatoriedad de las resoluciones judiciales. La impartición de justicia que entraña este precepto, cuya acción o actividad encomienda al Estado para que éste las realice por conducto de los tribunales creados para tal efecto, parte del supuesto o de la hipótesis consistente en que nadie puede o podrá hacerse justicia por su propia mano, característica dejada atrás desde hace mucho tiempo, la Ley del Tali3n que significa: “ en igual medida” ; ojo por ojo, diente por diente: “ Comprende garantías de seguridad jurídica, que se traduce en un derecho p3blico, subjetivo individual propiamente dicho, en un impedimento o prohibici3n impuestos a los gobernados y en una obligaci3n establecida por las autoridades, especialmente de car3cter judicial.

Para afirmar lo antes dicho, mencionamos la Tesis de Jurisprudencia I.7^o. A. 20 K del Semanario Judicial de la Federaci3n y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo X de agosto de 1999. P.p. 799.

“SENTENCIAS. SU CUMPLIMIENTO ES INELUDIBLE. De acuerdo al contenido del artículo 17 constitucional, es una garantía la plena ejecución de las resoluciones que dicten los tribunales; en razón de ello, quien queda constreñido al acatamiento de una sentencia no puede pretender eximirse de esa obligación alegando alguna circunstancia ajena a la litis.”

A este respecto, debemos comentar que como lo dice la jurisprudencia antes transcrita, las resoluciones que emitan los tribunales deben ser ejecutadas por el Estado, mismo que está facultado y obligado para ello, además de que se trata de una garantía para las partes que las resoluciones se cumplirán, no teniendo como opción cualquiera de las partes en un determinado juicio de eximirse de las responsabilidades que le impone la autoridad, bajo ninguna circunstancia.

3.1.1 El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la memorable sesión de 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, realizada por la comisión voluntaria para la elaboración del proyecto estuvo integrada por Patrón Rouaix, José Natividad Macías,

Rafael de los Ríos y José Inocente Lugo, forma parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, que originó el Estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores.

El artículo 123 Constitucional, constituye una de las mas importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución mexicana, en virtud de que contiene la directriz fundamental para impartir la mas plena protección al mejor patrimonio del hombre que es su trabajo. Este artículo, establece las garantías mas importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: en la primera "A" se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda "B" se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen en los poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del inciso A es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del B, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.1.2. El Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Bajo el apartado "A", se hallan estatuidos, fundamentalmente, los siguientes principios:

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. Con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aún cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero- patronales regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y la demanda, circunstancia que conducía a una serie de infamias y abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy, los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir que la jornada sea superior a ocho horas diarias. En la fracción II se prevé el caso del trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo mas agotador que el diurno.

Las fracciones II y XI, consagran principios protectores para los menores de 16 años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores peligrosas para la salud. La ley estima que el niño menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

A fin de evitar contradicciones entre el nuevo artículo 4º y ciertas normas del 123, se reformaron las fracciones II, XI, XV, XXV y XXIX del apartado "A" y VIII y XI, inciso C) del apartado "B". Anteriormente el legislador había considerado a la mujer *un ser débil -equiparable al menor-*, y por eso le prohibió cierto tipo de jornada y de trabajos especialmente peligrosos y extenuantes. Al proclamar la Constitución como garantía individual la igualdad entre los sexos, se modificaron esas normas proteccionistas, restando sólo para los menores de 16 años. Teniendo también en cuenta el aumento de la población femenina trabajadora, el legislador enmendó las fracciones V y XV del apartado A y XI inciso C), del B para otorgar mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo, extendió la seguridad social al servicio de guarderías y a otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias, y estableció el principio de que se preferirá para realizar determinado trabajo, en igualdad de circunstancias, a quien tenga a su cargo en forma exclusiva el sustento del hogar.

La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un días, sino después de un determinado periodo de trabajo, es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades (culturales,

deportivas, familiares, etcétera).

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI, se refieren a los principios que rigen el salario. La ley, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende, además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.

Por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986, se modificó la fracción VI fundamentalmente en dos aspectos. El primero para no diferenciar entre los trabajadores urbanos y los rurales en cuanto al salario mínimo se refiere y el segundo para atribuir a una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la facultad de fijar los salarios mínimos, tanto el general como el profesional.

La fracción IX, se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, pues como con su esfuerzo aumenta el capital, justo es que participe, en la proporción que la ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

Las fracciones XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida: el hogar, la educación de sus hijos, la salud, etc.

Habitar una casa decorosa es condición indispensable para lograr un nivel aceptable de vida, fundar una familia y procurar que sus miembros puedan desarrollarse en un medio favorable. Para la clase trabajadora de las ciudades y del campo esa necesidad no ha sido aún atendida cumplidamente. Son muchos los mexicanos que viven en condiciones miserables: sus casas son antihigiénicas, insuficientes para satisfacer las mas elementales necesidades de la familia. El Congreso Constituyente de 1917 consideró el problema y estableció obligaciones a cargo de los patrones para tratar de resolverlo. En 1971, se reformó la fracción XII y se creó el fondo nacional de la vivienda, fondo que administra un organismo - el Infonavit- integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. La finalidad del instituto es proporcionar habitaciones a los trabajadores, que éstos puedan adquirir en propiedad.

Por reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 3 de enero de 1978, se estableció una obligación para los patrones: brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. Se funda la enmienda en la necesidad de lograr una mayor productividad, o sea, que el trabajo humano, creador de riqueza, sea cada vez mas eficiente, mas apto. Así se producirá más y mejor. Pero si se desatiende esta norma, los resultados provocarán efectos nocivos en la vida económica del país.

Nunca debe olvidarse que son los hombres con su trabajo, quienes dan la pauta del progreso del pueblo. Por otra parte, hay que recordar también que en nuestro mundo el empleo de nuevas tecnologías es un imperativo. Pero para manejarlas adecuadamente y con provecho se requieren trabajadores adiestrados. De ahí la necesidad de que este nuevo mandato constitucional sea cumplido pronto y en sus términos. De lo contrario el proceso de modernización se verá frenado, los trabajadores, por su falta de preparación, se hallarán expuestos a mayores riesgos de trabajo y aumentará la frustración personal que acompaña a quienes se saben incapaces de realizar bien la labor cotidiana.

El único patrimonio del obrero es su capacidad para laborar. Por eso, cuando a consecuencia del trabajo surge un riesgo - enfermedad o accidente - , la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quien ve disminuida o suprimida su posibilidad de trabajar. Además el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido, sino también evitarlo con medidas preventivas (fracciones XIV y XV).

La fracción XVI, reconoce el derecho de los trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Desde mediados del pasado siglo los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse, pues aisladamente nada podían hacer contra la enorme fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo. A todo lo largo del siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del derecho del

trabajo, la desigualdad fue cada día mas notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones del contrato, el obrero carecía de derechos, pero tenía una obligación : trabajar al máximo por un mínimo de salario

La asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre dos factores de la producción: capital y trabajo. En México, las luchas de los obreros textiles y de los mineros representaron una manifestación de esa realidad, y a principios de este siglo aparecieron las primeras organizaciones obreras como instrumentos de combate.

La fracción XVII, XVIII y XIX, reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patrones el derecho al paro. Estos, sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; la ley los reglamenta y solo los reconoce si se ejercitan de acuerdo con las *condiciones* que ella establece. El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional son conquistas relativamente recientes, dirigidas a obtener un trato mas justo y humano para la clase obrera. Merced al derecho de huelga, se ha logrado que el poder del patrón no sea arbitrario ni omnipotente. El paro es el derecho de los patrones a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria.

Las fracciones XX y XXXI, se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones. Los tribunales de trabajo son distintos e independientes de los del orden común. Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación. Determinadas materias, por mandato constitucional, son conocidas y resueltas, cuando hubiera conflicto, por las autoridades federales. *La lista ha crecido en virtud de varias reformas.* Así, la del 9 de enero de 1978, consideró que dada la importancia que para todo el país tiene tanto la seguridad y la higiene de los trabajadores en los centros donde prestan sus servicios, como la eficiencia en las labores, las autoridades federales deben ser competentes para conocer conflictos derivados de esas cuestiones.

A este respecto, es importante transcribir la fracción XX, en virtud de la importancia que reviste para complementar nuestro tema de tesis, y dice: “ Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”, en esta fracción la Constitución está exaltando la obligatoriedad de las resoluciones que dicta la autoridad laboral, no siendo opcional sino obligatorio el someter las diferencias entre capital y trabajo a las decisiones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es por ello que el no acatamiento al laudo pronunciado por la autoridad laboral o la rebeldía total respecto del laudo, representa un ilícito para el patrón y para ello existen medios coactivos para que se le obligue a cumplir con el mismo.

La fracción XXI y XXII, referentes a la insumisión al laudo en materia laboral menciona el caso en que el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto (en su caso los salarios caídos); especificando que ésta fracción no es aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción posterior, es decir, en caso que el patrono despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, en ese caso estará obligado, según lo prefiera el trabajador, a reinstalarlo o a indemnizarlo, no tratándose en este caso concreto de insumisión al laudo en virtud de que es una opción que se le da al patrón de reinstalar o indemnizar al trabajador en los casos especificados por la Ley Laboral en su artículo 49, no siendo una total rebeldía al mismo, por ello no estamos en presencia del tema a tratar en el presente trabajo de tesis. Por último la primera fracción en mención, aclara que si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. Esta fracción no ha tenido modificaciones desde la creación de la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores son irrenunciables, es decir, aun cuando el trabajador, por necesidad o ignorancia, exprese su voluntad de rechazarlo que las leyes les conceden, semejante actitud no tendrá ninguna validez. Por eso se afirma que el derecho del trabajo es

proteccionista, pues en efecto, cuida y vela por el trabajador, para que reciba un pago justo y un trato humano (fracción XXVI, inciso h) artículo 123 constitucional, artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo).

Por ley publicado el 19 de enero de 1943, se reglamentó en México la fracción XXIX del artículo 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La seguridad social tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo. Es uno de los esfuerzos mas generosos de nuestra época y de nuestra Revolución en favor de los trabajadores de la ciudad o del campo, asalariados y no asalariados, a quienes asegura contra esos perjuicios con atención médica, jubilaciones, pago de pensiones en caso de incapacidad o muerte; capacitación profesional y otras prestaciones sociales.

3.1.3. El Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El apartado "B" contiene una reglamentación diversa, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el servidor público. Así por ejemplo, en nuestro país la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y normado por una ley distinta a la del Seguro Social, la orgánica del mencionado Instituto, y también para resolver conflictos entre el

empleado público y el Estado existe un Tribunal de Arbitraje, diferente a las juntas establecidas para dirimir los surgidos entre patrones y obreros. Se creó un fondo nacional para la vivienda con el fin de proporcionar ésta a los empleados públicos. De modo similar se estableció para los miembros de las fuerzas armadas. Tales disposiciones corren paralelas a la que creó el Infonavit, encargado de facilitar habitación a los trabajadores, cuyo régimen jurídico se rige por el apartado "A". Se trata, en todos los casos, de atender una necesidad humana básica: vivir en una casa cómoda e higiénica, nivel que un número elevado de mexicanos no ha alcanzado todavía, por lo tanto, los esfuerzos que se realicen para satisfacer ese requerimiento de bienestar se inscriben dentro del programa de seguridad social dirigidos a quienes tienen como único patrimonio su propio trabajo.

Con motivo de la derogación del párrafo quinto del artículo 8º constitucional (D.O.F. 27 de junio de 1990), que permitió la reprivatización bancaria, se modificó la fracción XIII bis apartado "B" de este artículo 123, a fin de que las relaciones laborales de los bancos particulares y del Banco Obrero con sus trabajadores se rijan por lo dispuesto en el apartado "A" de este mismo artículo 123, donde quedaron incluidos los servicios de banca y crédito (fracción XXXI inciso 22). Por otro lado, los trabajadores del sistema bancario público, estarán sujetos al apartado "B" (nueva fracción XIII bis). La nueva reforma del artículo 28 constitucional sobre el Banco de México ha señalado que los trabajadores de esa Institución pertenecen al sistema bancario público y, por ende, caen dentro del apartado "B" fracción XII- bis del artículo 123.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

Cuando exista un conflicto entre patrón y trabajador se lleva a cabo un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo, establece:

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos y de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, y en su caso de la reconvención y contestación de la misma;

- I. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- II. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, su apreciación en conciencia señalando los hechos que deban considerarse probados;
- III. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- IV. Los puntos resolutivos.

Con respecto a los laudos y su ejecución la Ley Federal del Trabajo establece primordialmente:

Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

Artículo 950. Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

La insumisión al laudo, con respecto al patrón se encuentra regulada específicamente por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona: “ Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como 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.

Así el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, 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.- según la ley vigente interpretada por la doctrina y la jurisprudencia, los mismos tienen dos características, primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

IV. En el servicio doméstico.- Conforme al artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, son trabajadores domésticos los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, quedando excluidos de este supuesto los que rige el artículo 332 del ordenamiento legal invocado, que se refiere a las personas que prestan servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros

semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y los porteros y veladores de los establecimientos señalados anteriormente y los de edificios de departamentos y oficinas.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.- Son aquellos que no pertenecen a la plantilla de una empresa y prestan sus servicios de manera provisional.

Al respecto de los trabajadores eventuales, señalaremos la jurisprudencia que se encuentra en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Quinta Parte LXXIX, 1964, página 32.

“TRABAJADORES EVENTUALES. Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa; o bien, el que realiza labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable por excepción, ya que el espíritu de la Ley del Trabajo es proteger la permanencia del trabajo de tipo individual, no se puede establecer con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea a virtud de un interinato o durante el lapso en que se procede a la designación del trabajador de planta”.

Así como la *Jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Epoca, Quinta Parte LXXV, 1963, página 31.

“TRABAJO EVENTUAL, CONCEPTO DE. Por trabajo eventual debe entenderse aquel que escapa a las labores ordinarias de una empresa, y que surge por causas que no van a operar en forma permanente, sino que se extinguirán con el transcurso del tiempo; y en tal forma, los contratos de trabajo celebrados para solventar esas necesidades extraordinarias de una empresa debidas a causas eventuales, tienen a limitarse forzosamente al tiempo que sigan operando esas causas.”

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

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

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 los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La insumisión al laudo respecto del trabajador se encuentra regulada por el 948 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, fracción III, último párrafo de esta Ley.”; asimismo el artículo antes mencionado refiere: “ cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.”

Al respecto del presente trabajo, debemos transcribir diversas tesis de jurisprudencia relacionadas con el tema. Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo: XI, Abril de 2000, Página 233.

“DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el

importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.”

Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo: V, Segunda Parte-I, Enero a Junio de 1990, Página 80.

“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 en 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, de su 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,

fracciones 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 en 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, está en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, 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.”

Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo: VIII, Octubre de 1991, Página 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 aquélla se trata de la negativa, ya sea del patrón o del trabajador, de someterse al arbitraje de la Junta, fijándoseles las responsabilidades correspondientes.”

Cabe resaltar que las jurisprudencias antes descritas, mencionan a la insumisión al arbitraje haciendo referencia a la insumisión al laudo, es decir las señalan de forma indistinta, siendo la diferencia entre ambas como hemos señalado reiteradamente que la insumisión al arbitraje es el no sometimiento de los conflictos laborales antes las autoridades del trabajo y la insumisión al laudo es el no acatar la resolución de las mismas, especificando que este supuesto solo se refiere a los casos señalados en la ley, si no fuera así, estaríamos en el supuesto de insumisión a la ley. Asimismo de ellas podemos resumir que es procedente la insumisión al laudo respecto del patrón en los casos especificados por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo a cambio de una indemnización, misma que se encuentra señalada en el artículo 50 del mismo ordenamiento legal antes invocado.

3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 43, fracciones III y IV, menciona lo siguiente: son obligaciones de los titulares a que refiere el artículo 1º de esta Ley:

Fracción III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueron condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

Fracción IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

Asimismo el Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos.

Artículo 149. Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

Capítulo II. Artículo 150. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Artículo 151. Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior.

Por lo que podemos apreciar, no se menciona nada referente a la insumisión al laudo ni a la insumisión al arbitraje pero si respecto a la insumisión a la ley, sin embargo existe una jurisprudencia que data del quince de marzo de mil novecientos cincuenta y siete, que hace referencia al tema que nos ocupa:

Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo CXXXI, Página 631.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA ABSOLUCION DE LA REINSTALACION ES COMPATIBLE CON LA CONDENA AL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS. No es absurdo y carente de fundamento que tratándose de conflictos entre los empleados públicos y los titulares de las dependencias burocráticas, pueda a la vez absolverse de la reinstalación y condenar por el pago de salarios caídos hasta la fecha en que el Tribunal de Arbitraje haya resuelto que la separación fue justificada, porque esta situación está prevista en el artículo 44 fracción V, incisos a) a i)

(actualmente artículo 46), en el que dispone que el nombramiento los mismos trabajadores cesa de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado por resolución discrecional del citado Tribunal la que pone fin a la relación de trabajo y no de decisión unilateral del titular, por lo que en tanto esa resolución no se haya dictado la falta de percepción de los salarios por parte del trabajador es imputable al titular.”

Así como la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: XIV, Septiembre de 1994, Página 458.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INSUMISION AL ARBITRAJE. NO SE ENCUENTRA CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Como la figura de la insumisión al arbitraje no la contempla el ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, no se debe aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque sería tanto como crear una institución jurídica no especificada en aquélla.”

Interpretando esta jurisprudencia, debemos deducir que referente a los trabajadores al servicio del estado, no existe ni está regulada la insumisión la laudo y no se permite aplicar a éste caso concreto supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque según la jurisprudencia mencionada sería tanto como crear una institución jurídica no especificada en aquella, debiendo recalcar que la jurisprudencia utiliza a la

insumisión al laudo y a la insumisión al arbitraje de forma indistinta, cuando se refiere a la primera.

3.4. LEY DE AMPARO.

Es reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales. El juicio de amparo se revela teórica e históricamente como un medio de control o protección del orden constitucional contra todo acto de autoridad que afecte o agravie a cualquier gobernado y que se ejercita exclusivamente a impulso de éste. La constitución es, por ende, el objeto natural y propio de la tutela que el amparo imparte al gobernado, de cuya aseveración se deduce la doble finalidad inescindible que persigue nuestra institución, a saber: preservar, con simultaneidad inextricable, la Ley Suprema del país y la esfera específica de dicho sujeto que en ella se sustenta, contra todo acto del poder público.

3.4.1. Organos de revisión.

La regla del art. 848 -que otorga a las resoluciones de las juntas una relativa definitividad, al no admitir recurso alguno ni permitir su revocación por las propias juntas es una verdad a medias. En realidad esas resoluciones no son nunca definitivas, en tanto quepa la posibilidad de promover juicio de garantías, directo o indirecto, en contra de ellas. Pero inclusive en el marco de actuación de las propias juntas, la ley prevé la posibilidad de que las resoluciones no sean definitivas, aun cuando lo hace de una

manera sutil, por lo tanto se le quita el carácter de definitividad contradiciendo el artículo antes invocado y que a continuación analizaremos.

Una primera limitación a la definitividad está dada por el mecanismo de “regularización del procedimiento” previsto en el art. 686. La segunda fórmula es el incidente de nulidad de actuaciones. La tercera, con características que lo aproximan a los verdaderos recursos, es la revisión de los actos del ejecutor. Es interesante señalar que correspondiendo la ejecución de funcionarios no constituidos en junta. Por último debe considerarse también la reclamación en contra de las medidas de apremio.

La Regularización del Procedimiento, en el segundo párrafo del art. 686 de la Ley Federal del Trabajo se dispone lo siguiente: Las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley. Es evidente que aunque la ley diga lo contrario, la regularización implica la revocación de determinadas resoluciones. Pero debe entenderse que esa revocación no puede consistir en la modificación de un acuerdo previo en virtud de un cambio de opinión del tribunal. Lo que no quiere decir que, como consecuencia del regreso, no queden sin efecto actuaciones que, por la nueva situación, han perdido la sustentación que las fundaba. La característica principal de la regularización estriba en que puede ser dispuesta, sin promoción de parte, por las propias juntas. De la misma manera las partes podrán

advertir a las juntas de la necesidad de regularizar el procedimiento, sin que ello implique el juego de recursos, y las juntas actuar en consecuencia. Es por ello, sustancialmente, un medio de control.

La nulidad de actuaciones.- Salvo en el caso de la incompetencia, que puede ser declarada por la junta de propia iniciativa, con la consecuente anulación de lo actuado a excepción del acto de admisión de la demanda y demás previstos en el art. 706 de la Ley Federal del Trabajo, la nulidad debe ser promovida por parte interesada que habrá de invocar que cierto acto procesal no cumplió alguno de los requisitos que la ley señala. Las nulidades expresamente señaladas son las siguientes: Los actos que se realicen por junta incompetente, lo que no incluye la nulidad del acto de admisión de la demanda (art. 706 Ley Federal del Trabajo); los que se lleven a cabo en días u horas inhábiles (art. 714 Ley Federal del Trabajo y las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo (art. 752); asimismo existen nulidades implícitas que son las siguientes: el que resulta de que el secretario de acuerdos no autorice una actuación procesal, salvo que ésta hubiere sido encomendada a otros funcionarios (art. 721 Ley Federal del Trabajo), el que deriva de que una resolución de la junta no sea firmada por los integrantes de ella y por el secretario el mismo día en que las voten (art. 839 Ley Federal del Trabajo) y los actos realizados por funcionarios de las juntas que no hubieren sido nombrados en los términos de ley.

Al respecto de la revisión de los actos del ejecutor, el artículo 849, menciona lo siguiente:

“Artículo 849. Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión. Artículo 850. De la revisión conocerá:

I. La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas;

II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y

III. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

Artículo 851. La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

Artículo 852. En la tramitación de la revisión se observarán las normas siguientes:

I. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas.

II. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y

III. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme los señalan los artículos 637 al 647 de esta Ley.

La reclamación en contra de las medidas de apremio, tiene su fundamento en el siguiente artículo:

Artículo 853. Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.

Artículo 854. En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes:

I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;

II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y

III. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

Artículo 855. De resultar procedente la reclamación se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 de esta Ley.

Artículo 856. Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación. Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

3.4.2. El Amparo en Materia Laboral.

El Amparo Directo

El Amparo Directo se promueve en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante los Tribunales Colegiados de Circuito. En los términos del artículo 158, segundo párrafo de la Ley de Amparo “ sólo será procedente el juicio de amparo directo... o contra laudos de tribunales de trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del Derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa.” No todas las violaciones que se pueden cometer en el proceso pueden dar pie a una demanda de amparo directo. La Ley de Amparo es restrictiva, de manera que sólo procederá en los casos expresamente señalados por la misma ley. En ese sentido, el amparo directo constituye una excepción y el indirecto la regla general. De acuerdo al artículo 159 de la Ley de Amparo, se consideran violadas las leyes de procedimiento y se afectan las defensas del quejoso:

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

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

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

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

V. Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad.

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

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

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

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

X. Cuando el juez, tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje continúe el procedimiento después de haberse pronunciado una competencia, o cuando el juez, magistrado, o miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder;

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

El Amparo Indirecto.

El amparo indirecto se promueve ante un Juez de Distrito. Es bis- instancial, en virtud de que la resolución del juez puede ser revisada por el Tribunal Colegiado de Circuito si el afectado por la sentencia inicial, promueve el recurso correspondiente. En materia laboral el amparo indirecto procede, de acuerdo a lo previsto en el artículo 114 de la Ley de Amparo:

I. Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

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

Los recursos en el amparo.

En los juicios de amparo se admiten tres recursos diferentes: revisión, queja y reclamación (art. 82 Ley de Amparo). Por lo que hace al recurso de revisión, Fix Zamudio señala que “ constituye, en realidad, una apelación de las resoluciones dictadas en primera instancia por los jueces de Distrito, y en casos excepcionales, también de los fallos dictados por los Tribunales Colegiados de Circuito. Corresponde normalmente a los Tribunales Colegiados de Circuito el conocimiento de los recursos de revisión, salvo en situación de excepción en que será la Corte la que deba tramitarlos (art. 84 Ley de Amparo)”. El recurso se interpondrá por conducto del juez de Distrito, de

la autoridad que conozca del juicio o del Tribunal Colegiado de Circuito, en los casos de amparo directo en un término de diez días “contado desde el siguiente al que surta sus efectos la notificación de la resolución recurrida”(art. 86 Ley de Amparo). Si se declara procedente la revisión de la sentencia dictada por el inferior, quedará ésta sin efecto, formulando el superior la sentencia que proceda, pudiendo ordenar la reposición del procedimiento en el amparo indirecto o ante la responsable (art. 91 Ley de Amparo).

Recurso de queja.

Afirma Fix- Zamudio que “mas heterogénea es la categoría de determinaciones que pueden combatirse a través del recurso de queja enumeradas casuísticamente por el artículo 95 de la Ley del Juicio Constitucional, pues abarca los acuerdos de trámite, que puedan causar perjuicio irreparable y grave a alguna de las partes (artículo 95, fracción VI); los proveídos que admitan un demanda de amparo(fracción I), inclusive aquellos en que realmente no se configura un recurso, sino un verdadero incidente...; las resoluciones dictadas por los jueces de Distrito o los Tribunales Colegiados en estos incidentes de ejecución (fracción V); las resoluciones pronunciadas en los incidentes de reclamación de daños y perjuicios promovidos con motivo de las garantías prestadas respecto de las providencias cautelares (fracción VII); y las determinaciones de las autoridades responsables en los incidentes de suspensión respecto de los amparos directos promovidos contra ellas (fracción VIII)”. Los términos para la presentación del recurso son variables (art. 97 Ley de Amparo) y podrá interponerse ante el juez de

Distrito (art. 98 Ley de Amparo) o ante el Tribunal Colegiado de Circuito (art. 99 Ley de Amparo). El recurso de queja es también una apelación para cuestiones de menor relieve, sin restarle importancia a las que plantea el artículo 95 de la Ley de Amparo como motivo posible. Sin embargo sus efectos son distintos. Hay que recordar, con José Ovalle Favela que “ el tribunal ad quem no invalida o convalida la resolución impugnada, ni la confirma, modifica o revoca, sino que se limita a resolver sobre su aplicación; a decidir si dicha resolución debe o no aplicarse, si debe o no quedar subsistente. De esta clase de impugnaciones es el recurso de queja.

Recurso de reclamación.

Se trata de un recurso referido específicamente a cuestiones de trámite. Dispone el artículo 103 de la Ley de Amparo: El recurso de reclamación es procedente contra los acuerdos de trámite dictados por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, por el Presidente cualesquiera de las Salas, en materia de amparo, o por el Presidente de un Tribunal Colegiado de Circuito, conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y se interpondrá, tramitará y resolverá en los términos prevenidos por la misma ley. Si se estima que el recurso fue interpuesto sin motivo, se impondrá al recurrente o a su apoderado, o a su abogado o a ambos, una multa de diez a ciento veinte días de salario.

Referente a éste punto, debemos hacer mención que la Ley de Amparo, es reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que el juicio de amparo se promueve contra actos de alguna autoridad que vayan en contra de las garantías individuales que señala nuestra Carta Magna específicamente en los artículos 14 y 16. Respecto de la insumisión al laudo no procedería conceder el amparo en contra del mismo en virtud de que no causa perjuicio a las partes porque el artículo 14 párrafo segundo Constitucional, refiere: “Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”, en este caso concreto por tratarse de resoluciones definitivas en materia laboral, no viola este precepto, además el artículo 16 en su párrafo primero establece: “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”, por lo que afirmamos que respecto a la insumisión al laudo, sería procedente el amparo indirecto, porque pueden violarse de manera irreparable derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica en el caso de que se impidiera a un patrón ejercitar su derecho de que se le exima de la obligación de cumplir un contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

Al respecto encontramos la Jurisprudencia en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII- marzo , 1993, página 311 que dice:

“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.”*

En la jurisprudencia antes aludida debemos comentar que en la misma se trata de proteger la garantía individual de seguridad jurídica al defender el derecho del patrón de indemnizar en vez de reinstalar al trabajador, por lo que al ser un acto de autoridad tiene como medio de defensa el amparo, en éste caso concreto el indirecto por estar en los supuestos del artículo 114 fracción IV que se refiere específicamente a los casos en que procede el amparo indirecto ante el Juez de Distrito, por tener sobre las personas o cosas una ejecución de imposible reparación.

CAPITULO 4

LA INSUMISION AL LAUDO

4.1 ANALISIS JURIDICO DE LA INSUMISION AL LAUDO

La insumisión al laudo en materia laboral como hemos mencionado en los capítulos anteriores, es el no sometimiento por el trabajador o patrón, respecto de la resolución que emiten los tribunales del trabajo, esto parecería ser algo ilegal, inequitativo e injusto y entendiéndolo de forma general y como insumisión a la ley, así es y para ello existen medios coercitivos para que se cumplan las disposiciones que emitan los mismos tales como el embargo y en su caso el remate; además que se iría en contra del principio de que el derecho del trabajo es derecho imperativo, esto es que las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia debe estar garantizada por el estado, de ahí que la doctrina mas generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coercitivo, no porque el cumplimiento de las normas requiere siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, la normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. La imperatividad

absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el artículo 123 frac. XXVII, párrafo final en donde se decreta “ la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio”. Por otra parte el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “ nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil”, en virtud de que existen otros medios para cubrir sus deudos sin que sea necesario que se aprisione al deudor, pero no obstante la larga historia del precepto y la necesidad de preservar la libertad del hombre, pensamos que no sólo es aplicable, sino que más bien acude en auxilio de la idea del derecho penal del trabajo, pues la concepción del estatuto laboral como derecho social y la consecuente finalidad social de sus instituciones, quita al incumplimiento de las obligaciones la característica de los problemas puramente civiles: la falta de pago de una suma de dinero adeudada en virtud de un contrato de mutuo, afecta únicamente a dos patrimonios privados, pero la prolongación inmoderada de la jornada de trabajo o la falta de pago del salario mínimo o el no acatamiento al laudo, crea un problema social y daña a la comunidad. Si se penetra en las entrañas del problema se observa que la diferencia esencial entre el incumplimiento de las obligaciones que tienen su fuente en el derecho civil y el de las que derivan del derecho del trabajo, consiste en que la primera hipótesis nos coloca frente a una controversia por intereses particulares, en tanto que la segunda plantea la violación de los derechos humanos reconocidos y, sobre todo, asegurados por el pueblo en su Constitución, una violación de querer fundamental del titular de la soberanía y que tiene consecuencias de carácter social. Pensamos, como una cierta restricción a las

facultades del legislador, que el delito no se tipificará porque en una ocasión se incurra en los ilícitos mencionados, sino cuando se esté en presencia de una violación frecuente y afecte a un grupo de trabajadores.

Asimismo debemos hacer patente que el individuo tiene ciertos derechos que puede hacer valer frente al Estado que es el status personal. Las facultades que lo integran son de tres clases a saber: derechos de libertad, derechos que se traducen en la facultad de pedir la intervención del Estado a favor de *interese individuales* y los derechos políticos. La existencia de los derechos de libertad significa que las personas, en cuanto son miembros de una comunidad política, se encuentran sujetas a un poder limitado; la subordinación del individuo tiene como límite el conjunto de deberes que el orden jurídico le impone, es decir el radio de actividad que queda a cada sujeto, abstracción hecha de sus obligaciones jurídicas, tanto positivas como negativas, representa su libertad. Con respecto a los derechos cuyo ejercicio tiende a la obtención de servicios positivos por parte del Estado. Entre esas facultades figuran los derechos de acción y petición, lo mismo que la pretensión de que aquél ejerza la actividad administrativa en servicio de intereses individuales. Por último, no siendo una persona física el Estado sólo puede actuar por medio de sus órganos. La intervención del individuo en la vida pública supone tanto el ejercicio de derechos como el cumplimiento de obligaciones. Por ello es que entre las facultades que integran el status figuran las que permiten a los particulares el desempeño de funciones orgánicas que hacen posible imputar a la persona jurídica estatal actos realizados por personas físicas, mismos que

son derechos políticos.

Es por ello que es un derecho irrenunciable del individuo pedir al Estado que cumpla con las resoluciones que emite, *no debiendo tener ningún impedimento para ejercerlos y hacerlos valer*, siendo el único que tiene la facultad para obligar a otro individuo a hacer o no hacer ciertas acciones. En el caso específico de la insumisión al laudo, el legislador ha contemplado el supuesto en que el patrón ó el trabajador no acatan el laudo que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje y en casos especificados por el mismo ordenamiento legal.

Estos supuestos son los siguientes: a) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, b) 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: c) En los casos de trabajadores de confianza; d) En el servicio doméstico; y e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Esto parece muy lógico en virtud de que si el trabajador es conflictivo o no realiza su trabajo de forma adecuada el patrón tiene el derecho de no reinstalarlo y la obligación de indemnizarlo, la cual es de la siguiente forma: Si la relación 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. 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. 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. En este caso específico, al indemnizar el patrón al trabajador con lo señalado por la ley, el patrón está cumpliendo con la resolución dictada por la autoridad del trabajo y a cambio de la reinstalación debe pagar los conceptos anteriormente descritos.

Esto es por existir una cercanía entre ambos que no permitiría el desempeño del trabajo de forma armónica, pero se corre el riesgo de cometer una injusticia al existir la posibilidad de indemnizar en vez de reinstalar al trabajador, en virtud de que en muchas ocasiones los puestos de trabajo tienen una denominación para las actividades inherentes al mismo que no coinciden con la labor realizada. Es por ello que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe analizar de forma detenida las actividades que realiza el trabajador y no llegar a una resolución basado en la denominación que se le de a las mismas. Sin embargo, a pesar de que estamos en presencia de una retribución a cambio de no volver a contratar a un trabajador, en México existe una gran demanda de trabajo, en virtud de las crisis económicas que nos ha llevado en muchas de las ocasiones al desempleo o subempleo, siendo que el conservar el empleo es una de las prioridades

para el trabajador mexicano por las razones antes expuestas, por lo que sería un desacierto para las autoridades del Trabajo no estudiar de forma extenuante los casos en que el patrón se exima de reinstalar al trabajador pagando por ello la indemnización correspondiente.

En los casos en que el trabajador no cumpla con el laudo se dará por terminada la relación de trabajo. En el supuesto que el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo. En este último punto, es importante comentar que la Ley Federal del Trabajo, lo expone de esa forma en virtud de que regularmente el trabajador es el actor y el patrón es el demandado y en este caso específico se consideraría que existe una insumisión al laudo si el trabajador no regresara a su puesto de trabajo, por lo que se terminaría la relación laboral, sin recibir éste indemnización alguna en virtud de que este supuesto se encuadraría en lo dispuesto por el artículo 47 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, que establece que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, situación que nos parece por demás justa.

4.2 LA INSUMISION AL LAUDO COMO FIGURA JURIDICA

La insumisión al laudo en una visión general y entendiéndola como insumisión a la ley, representa el no sometimiento a la resolución pronunciada por las autoridades del Trabajo, teniendo para ello medios coercitivos para tratar de que estos *supuestos no* ocurran, mismos que señala la Ley Federal del Trabajo; si bien es cierto que los artículos 947 y 948 del ordenamiento legal antes invocado no la mencionan con el término antes indicado, en la práctica la referencia a estos artículos se toma como tal, por lo que debemos afirmar que la insumisión al laudo es una figura jurídica en virtud de que existe el caso concreto en que el trabajador o el patrón no se someten a la resolución que emita la autoridad en materia del trabajo, por lo tanto es una situación de hecho que no se encuentra como tal en el mundo del derecho, pero que se deduce de los artículos antes mencionados. Por lo que es importante describirlos nuevamente a fin de que quede totalmente claro el presente punto.

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

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

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 términos del artículo 162.”

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

En el primer artículo que se transcribe, debemos hacer notar la diferencia que existe entre: “Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje” ó “ si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado por la Junta”; en el primer caso estamos en presencia de la insumisión al arbitraje y en el segundo caso de la insumisión al laudo. Se habla en forma indistinta de ambas, pero en realidad la insumisión al arbitraje es el no sometimiento de los conflictos laborales ante las autoridades laborales y la insumisión al laudo, es el no acatar la resolución de las mismas, especificando que éste supuesto solo se refiere a los casos señalados en la ley, si no fuera así estaríamos en el supuesto de la insumisión a la ley.

Analizando a la insumisión al laudo de forma procesal, debemos afirmar que se trata de una excepción que puede hacer valer el patrón al contestar su demanda cuando el trabajador pide la reinstalación a su trabajo y es cuando la autoridad laboral debe analizar de forma minuciosa que se cumplan cabalmente con los supuestos establecidos

por la Ley, en virtud de que si no lo hiciera así estaríamos en presencia de una inminente injusticia que tendría repercusiones de carácter social.

Asimismo no debemos dejar de pasar la oportunidad de mencionar que en mi opinión acerca del presente trabajo de tesis y por la delicadeza del mismo, debería existir una regulación mas extensa en cuanto a fondo y forma del tema que nos atañe, en virtud de que existe un caso emergente con respecto a la escasez de empleo que existe en el mercado laboral y por lo tanto si se niega a reinstalar a una persona sin que exista el elemento básico de cercanía en las relaciones laborales con el patrón o no esté por completo comprobado, el trabajador y su familia se verían gravemente afectados con tal determinación.

En el supuesto que sea el trabajador el que no acate el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es justo que al patrón se le exima de toda responsabilidad, en virtud de que en este caso específico es el trabajador el mas afectado por esa situación y *no tiene deseos de remediarlo.*

4.2.1 LA NATURALEZA JURIDICA DE LA INSUMISION AL LAUDO

La insumisión al laudo, como ya mencionamos anteriormente, de forma general representa la negación por parte del trabajador o del patrón a aceptar la resolución de las autoridades del trabajo, esto resulta ir en contra de la norma jurídica la cual ha sido

creada para ser contemplada y obedecida, en virtud de las facultades coercitivas del estado por conducto de sus gobernantes para que se mantenga el estado de derecho en la nación en la cual gobiernan, para que exista un orden y respeto entre sus habitantes y estaríamos en el supuesto de insumisión a las leyes.

Cuando nos referimos a las características de la norma jurídica tratando de diferenciarla de la norma ética o de la norma de urbanidad, debemos precisar que es la coercibilidad, o sea la fuerza que el Estado utiliza para hacer cumplir la norma jurídica, lo que venía a distinguirla principalmente, respecto de las otras clases de normas. El juicio laboral tiene por objeto lograr la declaración o resolución de la autoridad sobre la obligación que tiene el demandado de satisfacer el derecho de que es titular el actor. El apoyo de ésta última pretensión es la Ley, pues los contratos individuales o colectivos toman su fuerza precisamente de la disposición legal que se les ha conferido, de ahí que al haberse obtenido un laudo en las Juntas o Tribunal Federal, ambos de Conciliación y Arbitraje, se ha logrado la declaración del Estado sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes. Si no hubiera la forma de ejecutar estos laudos las declaraciones judiciales carecerían de valor práctico y no cumplirían con la finalidad de la norma jurídica. Por ello es que dictada una sentencia definitiva la autoridad tiene la obligación de ejecutarla y las partes el derecho de pedir que se realice esa ejecución.

Dijimos en otro apartado que en materia laboral no hay segunda instancia, por lo que el fallo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ejecutorio. Puede impugnarse

su constitucionalidad por medio del juicio de amparo. La ejecución es un procedimiento de tipo administrativo por lo cual nos explicamos que el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo, encomienda a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales de ejecución de los laudos, a cuyo fin dictará las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Insiste la Ley en el Sistema conciliatorio, ya que estipula el artículo 945 del ordenamiento legal antes invocado, que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento de los laudos, lo cual debe lograrse para que dentro de las setenta y dos horas siguientes quejen ejecutados. Si la parte que fue condenada a dar o a hacer algo se allana al cumplimiento del laudo no hay mayor problema; porque si hay renuncia o rebeldía de su parte, la autoridad tiene a su alcance medios para hacer que se ejecute el fallo dictado.

Los tratadistas dividen las obligaciones en forma general en obligaciones de dar y en obligaciones de hacer. Tratándose de estas últimas, o bien 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 materia de condena. La obligación de dar consiste precisamente en pagar el objeto debido al acreedor. Para lograr esta finalidad los Presidentes de las Juntas tienen la facultad de ordenar el embargo de bienes del deudor, y en su caso, venderlos en subasta para pagar con ello al acreedor. Así dispone el artículo 950 y los que le siguen, la manera como se procede al requerimiento de pago, el embargo de bienes y a su depósito, llegándose finalmente al remate, cuando en ninguna

de las etapas anteriores se ha logrado que pague el deudor.

En el fondo de todas estas disposiciones de lo que se trata es de obtener la satisfacción del acreedor por el cumplimiento del laudo que fue dictado; al mismo tiempo se trata de salvaguarda de los derechos de terceros y del mismo deudor, en cuanto no fuere necesario causarle mayor perjuicio del que es debido por su negativa a acatar el fallo dictado legítimamente por el trabajador.

Asimismo como expresamos con anterioridad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligatoriedad de las resoluciones que dicte la autoridad del trabajo, no siendo una opción para las partes en conflicto someterse o no a las decisiones de la mismo, sino es obligatorio el acatar el laudo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje, no debemos poner en duda esa situación.

Por lo que en relación con lo antes descrito debemos concluir que no debemos confundir la insumisión al laudo con la insumisión a la ley, por lo que debemos considerar esas diferencias; en el supuesto de la insumisión a la ley no estamos plenamente seguros de que existan mediadas eficaces para combatirlo, siendo que la autoridad tiene facultades plenas para hacer valer sus resoluciones, ya que para eso fueron creadas, si no entonces que caso tendría que se ventile un conflicto obrero-patronal ante una Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta en plenitud de sus funciones no haga valer sus resoluciones, es decir hablaríamos de una pérdida de credibilidad para

los trabajadores que se encontrarían en estado de indefensión total, porque la autoridad correspondiente aún teniendo los medios legales para hacer cumplir sus propias resoluciones no lo hace.

Sin embargo conforme a la insumisión al laudo que se presume de la Ley Federal del Trabajo, es una opción que le brinda la misma para que en caso de cercanía entre el trabajador y el patrón, este último pueda indemnizar en vez de reinstalar, situación que el legislador contempló para que existiera una armonía en el trabajo y no se laborara en situaciones de tensión y además no se estaría en total rebeldía con las leyes, porque precisamente son supuestos que contempla y regula la ley laboral.

Por lo que la naturaleza jurídica de la insumisión al laudo, radica en que es un supuesto jurídico condicionado a un hecho jurídico, es decir si se dan las condiciones enmarcadas en los artículos que regulan nuestra figura jurídica, entonces trae aparejada las consecuencias que se regulan en el mismo precepto.

La insumisión al laudo se trata de una norma jurídica desde el punto de vista del sistema a que pertenece, es nacional, de fuente legislativa, con un ámbito espacial de validez general o federal, con una vigencia indeterminada, con un ámbito material de validez de derecho público, con un ámbito personal de validez genérica, ordinaria, con cualidad de positiva o permisiva y vista desde el punto de vista de sus sanciones como *leges minimum imperfectae*, en virtud de que tratándose de que el patrón no se someta al

laudo pero indemnice al trabajador, no existe ni debe existir una sanción para él, en virtud de ser una alternativa que la Ley Laboral le brinda, sin embargo tratándose de que sea el trabajador el no se someta al laudo, es de tipo *leges minus quam perfectae*, en virtud de que hace sujeto al trabajador a un castigo que es el de no recibir indemnización alguna, situación que es justa, porque a pesar de existir un laudo que lo favorece no desea ser reinstalado o indemnizado por no ejercer acción alguna para consolidar los actos antes descritos

Al hacer un análisis del derecho del trabajo, éste ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. En este orden de ideas resulta un tanto utópico lo antes mencionado, por lo que no es ni podrá ser una realización plena de la justicia, quizá ni siquiera aproximada, porque lo justo no puede darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre. Hacemos alusión a lo antes mencionado en virtud de que la insumisión al laudo se encuentra concebida en la Ley Federal del Trabajo, que tiene el carácter de derecho social, sin embargo en este caso en particular debemos mencionar que no existe un equilibrio de fuerzas específicamente entre el patrón y el trabajador en virtud de que esta situación desvirtúa el sentido proteccionista de la misma 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 son el trabajador y el patrón, lo que implica un perjuicio para el trabajador, siendo que éste por su condición de subordinación tiene desventajas con respecto a su patrón y siguiendo esta línea, la Ley le da la espalda al artículo 123 Constitucional, cuya función es revolucionaria, por consiguiente el mencionado concepto de justicia social es el que recoge la Ley, sin mas acuerdo con nuestro artículo 123. 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, por ello afirmamos que nuestra Ley Federal del Trabajo es esencialmente capitalista y olvida la función revolucionaria del artículo 123 constitucional.

Debemos concluir al respecto, que la naturaleza jurídica de la insumisión al laudo radica en que es una situación que se presente en la realidad y que está regula de forma muy escueta, siendo que la Ley Federal del Trabajo la menciona en sus artículos 947 y 948, la jurisprudencia la trata de forma indistinta con la insumisión al arbitraje y la doctrina apenas la mencionan como tal, por lo que en el presente trabajo la analizamos y estudiamos para que pueda ser interpretada de la mejor manera posible para que con ello en un futuro no muy lejano pueda ser mas extensamente regulada en la Ley de la Materia.

4.2.2 VALIDEZ DE LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje como se mencionó en el capítulo respectivo pueden ser:

A. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

B. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

C. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto .

La resolución que nos interesa para efectos del presente trabajo son los laudos. Como se mencionó en el punto anterior conforme a nuestra Carta Magna, las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que sus resoluciones tienen el carácter de obligatorias; asimismo, para acentuar más nuestro dicho el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, dice: “ Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros

de la Junta”.

Debemos hacer hincapié en que la fracción XX del artículo 123 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la justicia del trabajo. El nombre de institución indica que en la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: visto del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Este breve apuntamiento permite poner en relieve que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir que son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador, porque, por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión, que es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico, la Constitución le dio el carácter de obligatorio al arbitraje por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo antes mencionado. Por lo que no es admisible el supuesto de que el patrón o el trabajador se nieguen a ventilar sus diferencias o

conflictos ante la autoridad del trabajo respectiva, implicando aquello una sanción; por lo que hace a la conciliación es una etapa en el mismo procedimiento laboral ante las *Juntas de Conciliación y Arbitraje*.

Por lo que no es admisible el supuesto de que el patrón o el trabajador se nieguen a ventilar sus diferencias o conflictos ante la autoridad del trabajo respectiva, implicando aquello una sanción; el término insumisión al laudo pueda prestarse a confusiones, el artículo 947, que menciona: “si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, entonces.....”debemos aclarar que el legislador se refería al caso concreto de que el patrón se negare a reinstalar al trabajador cuando se compruebe que existió un despido injustificado en los casos señalados por el artículo 49 del mismo ordenamiento legal, lo cual no implica que no va a cumplir con la resolución de la autoridad laboral, simplemente considera que sería negativo para su empresa el reinstalar al trabajador en su puesto y a cambio de ello debe indemnizar al trabajador conforme al artículo 50, siendo lo sobresaliente de esta indemnización el tener que pagar los salarios caídos, además de las otras responsabilidades inherentes; por lo que no estamos en presencia una rebeldía total por parte del patrón a cumplir con las obligaciones inherentes a su responsabilidad, por lo que no estamos en presencia de la insumisión a la ley.

El artículo 948, menciona: “ si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la *Junta fuere de los trabajadores...*”en este caso concreto es correcta y no resulta confusa

la frase que se mencionó, en el supuesto en que el trabajador tenga un laudo condenatorio para su patrón en su favor y no acepte el mismo, está actuando en su entero perjuicio, en virtud de que se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de ningún tipo para el patrón.

Lo cual nos lleva a concluir que las resoluciones que pronuncia la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen validez plena, en virtud de que el supuesto analizado anteriormente se encuentra contemplado por la ley y en mi opinión tiene una incorrecta denominación, sin embargo esto no quiere decir que el mismo sea justo para el trabajador, resultando parcialmente beneficiado en virtud de recibir una indemnización razonable, sin embargo como hemos analizado con anterioridad observamos que la falta de empleo es una característica de los tiempos actuales en México, por lo que no es sencillo encontrar un trabajo y con esta posibilidad abierta para el patrón no se asegura la estabilidad del trabajador en su fuente de trabajo, sin embargo repitiendo ideas anteriores, resultaría contraproducente para ambos y para la calidad del trabajo el reinstalar al trabajador con esas características; sin embargo en diversas ocasiones la denominación del trabajo es diferente a la labor realizada y no se estaría cumpliendo el supuesto antes descrito, por lo que sería totalmente injusto para el trabajador quedarse sin su empleo.

4.2.1 CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y solo en casos excepcionales de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de manifiesto que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. La estabilidad en el empleo apareció en nuestro derecho como una manifestación de la justicia social, porque su finalidad a largo plazo era crear una comodidad para la vejez y adversidad.

Las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no se podría construir el derecho del trabajo que esperamos tener a futuro son: la certeza del presente y la dignidad en el futuro del trabajador, porque aquél sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social que se mencionan en el artículo segundo de la Ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios básicos

de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender su derecho, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada puede impedir sus acciones. Y si mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último, se verá que ahí está la idea de igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad es igual a otro.

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 son ordenamientos destinados, primeramente, a modelar 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 vida.

En aplicación de esas ideas, el artículo segundo de la Ley expresa que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”. El precepto establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da en los factores de la producción como el presupuesto de toda actividad económica y la justicia social: la primera de estas nociones está señalada en la fracción XVIII del apartado “A” del Artículo 123 , pero el equilibrio que contempla la

ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, y esta es una de las principales soluciones de la Ley Federal del Trabajo, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social. De acuerdo con estas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.

Otras frases del artículo tercero de la Ley confirman la idea del equilibrio de la justicia social que hemos expuesto: “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Las palabras de la Ley expresan dos principios desprendidos de la naturaleza humana que constituyen una especie de superlegalidad que preside el conjunto de relaciones obrero- patronales, que se resume en el propósito único y supremo de procurar al hombre que trabaja una existencia digna de la persona humana.

Existen dos tipos de estabilidad los cuales son: La estabilidad absoluta, que es cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por *causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje* en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al

patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización, que a mi parecer es la que rige en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el caso concreto de la insumisión al laudo nos encontramos frente a una estabilidad relativa, debiendo justificar el razonamiento legislativo en virtud de la dificultad que implica para los humanos la convivencia con seres de su misma especie, y en especial las relaciones de subordinación del trabajador y los deberes que ambos tienen que cumplir para que el trabajo se efectúe de forma adecuada y armónica, tomando en cuenta las limitaciones humanas, por lo que analizado de forma minuciosa la insumisión al laudo se encuentra justificada en los casos en que en realidad se den los supuestos que menciona la Ley Laboral.

Por lo que en relación con este punto debemos concluir que no podemos hablar de que exista el principio de estabilidad en toda la extensión de la palabra, sino que existe una estabilidad a medias o relativa que es la que impera en nuestra Ley Federal del Trabajo, por lo tanto se cumple con el principio de estabilidad relativa en el empleo conforme a nuestra legislación vigente.

4.3 PROBLEMÁTICA DE LA INSUMISION AL LAUDO

La problemática que presenta la insumisión al laudo, radica en varios puntos que analizaremos a continuación:

En primer lugar en nuestra opinión el artículo 947, que repetidas veces hemos mencionado, no debería hacer alusión al caso en que el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje; este supuesto no es plausible en virtud de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice en su artículo 123 Apartado "A" Fracción XX, que las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y no del Gobierno. Existe, sin embargo, un supuesto referente a la insumisión al arbitraje que contempla el artículo 469 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que establece: " La huelga terminará: Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión." Como comentario al precepto antes mencionado debemos indicar que la huelga termina generalmente por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta para que resuelva el fondo del conflicto, es decir que el someter al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje sus diferencias respecto de una huelga es opcional,

facultad que es exclusiva para los trabajadores. Este caso específico es una situación muy diferente al que señala el artículo 947, que hace referencia a las relaciones individuales de trabajo, por lo que *sostenemos nuestra afirmación* de que en el precepto legal antes invocado no se debería enunciar esa opción porque la misma no es inherente al patrón como se menciona en ese artículo.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo establece otro supuesto que es: “ si el patrón se negara a aceptar el laudo pronunciado por la Junta...”, esto es, en sí, la insumisión al laudo dicho en palabras distintas al precepto legal, conocido así en la práctica; a nuestro parecer, ambas denominaciones son confusas e incorrectas en virtud de que a simple vista y sin un análisis de las mismas se entendería que el patrón no acatará las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir se confundiría con la insumisión a la ley, siendo que este supuesto se refiere a que el patrón tiene la posibilidad de no reinstalar al trabajador pagando una indemnización señalada por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos enunciados por el artículo 49 del mismo ordenamiento legal, siendo algo muy distinto de lo que se entendería con las frases antes analizadas, por lo que *sugerimos que debería ser mas clara y completa esa frase*, misma que se presta a confusiones.

En el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que : “ El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

En la fracción primera, al momento de emitir el laudo correspondiente con esa salvedad, el dictaminador deberá ser en extremo cauteloso en virtud de que existe una clara desventaja para el trabajador y radica en que con el pretexto de que el trabajador lleva poco tiempo laborando para la empresa se le despide y se le indemniza, pudiendo hacer lo conducente en la misma plaza a varios trabajadores para que estos no generen antigüedad.

Respecto a la fracción II del artículo que se analiza, encontramos que el trabajador también se encuentra en desventaja frente al patrón, porque éste puede idear falsas pruebas para comprobar este supuesto y deshacerse del trabajador argumentando que tiene contacto directo y permanente con él y en realidad no es así.

El caso de los trabajadores de confianza es un tema por demás debatido en razón de que en diversas ocasiones el puesto de un trabajador tiene la denominación de ser de confianza siendo que las labores encomendadas a ese puesto no son tales, debemos recordar que son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general; es por ello que el dictaminador deberá tomar en cuenta las funciones reales que realiza el trabajador y no la denominación de su puesto, corriendo el riesgo que de no hacerlo así cometería una injusticia en detrimento del trabajador.

En los dos últimos casos señalados por el artículo antes citado, el dictaminador al igual que en el caso que antecede, debe estudiar a fondo las funciones que realiza el trabajador y no la denominación que le de el patrón, para evitar despojar al trabajador de la posibilidad de ser reinstalado en su empleo.

Nuestra intención con el análisis antes realizado, no es que el patrón en los casos en que verdaderamente se esté en los supuestos antes descritos tenga que reinstalar al trabajador, imposibilitando con ello la realización del trabajo de forma cómoda y armónica para ambos, es una opción para el patrón que decide que sería en su perjuicio reinstalar al trabajador, pagando a cambio de su tranquilidad, una indemnización misma que determina la Ley; sin embargo debemos tomar en cuenta que el trabajador está en desventaja frente al patrón, por lo que se le debe proteger analizando de forma

exhaustiva las probanzas que el patrón exhiba para comprobar los supuestos que ya indicamos *con anterioridad* y si existe alguna duda a ese respecto sea en beneficio del trabajador.

Asimismo, debemos mencionar que en nuestra opinión, debería existir una regulación mas extensa en cuanto a fondo y forma respecto de la insumisión al laudo, porque como hemos mencionado reiteradamente, existe una escasez de empleo que genera consecuencias sociales y perjuicio a los habitantes de nuestro país.

4.3 PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS EN LA INSUMISION AL LAUDO

En primer lugar el artículo 947 debería omitir la frase “ si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje...”, en virtud de que las diferencias o conflictos que se susciten entre los trabajadores y los patrones deben ser resueltas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no siendo opcional dicho sometimiento.

En el mismo ordenamiento legal, que invocamos con anterioridad, se debería modificar la frase “ si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado...”, que es la insumisión al laudo, esa denominación es confusa, porque se entendería de esa frase que el patrón no acatará la resolución de la autoridad laboral, y se refiere a que tiene la opción de no reinstalar al trabajador en los supuestos indicados por la ley a cambio de una indemnización.

Además la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe de analizar profundamente los supuestos mencionados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se exime al patrón de reinstalar al trabajador a cambio de una indemnización, en virtud de que el trabajador está en franca desventaja frente al patrón, debiendo basarse en las funciones que realiza el trabajador y no en la denominación que el patrón le de al puesto, y si existe alguna duda, se resolviera con un criterio apegado a derecho que redundaría en un beneficio para las partes y para el espíritu de la ley.

Por lo antes expuesto, sugerimos que la legislación respecto a la insumisión al laudo sea mas extensa de fondo y forma por ser un tema delicado, ya que está en juego el empleo de un individuo, debiéndose regular con mas precisión para que el patrón no vea a esta como una medida fácil para deshacerse del trabajador y así asegurarle al mismo una estabilidad sino absoluta, no tan frágil como se presenta actualmente, al tener el patrón la opción de indemnizar al trabajador en vez de reinstalarlo en los supuestos mencionados.

Ahora bien, nuestro país está cambiando y con ello el derecho del trabajo, mismo que debe encaminarse a proporcionar una seguridad en cuanto a la estabilidad en su empleo, entre otras muchas cuestiones y para ello la autoridad del Trabajo, deberá allegarse de medios mas eficaces para llegar a una resolución justa tanto para el trabajador como para el patrón, no olvidando que los derechos del primero debe tener

preferencia sobre el segundo por la desigualdad de condiciones que prevalecen.

Con las propuestas que acabamos de hacer, pretendemos contribuir de alguna forma para que la insumisión al laudo sea adecuadamente regulada. Para con ello la injusticia que impera y que acaece principalmente a la clase mas desprotegida que son los trabajadores sea combatida y que los mismos puedan ejercer sus derechos. Sabemos que para que se presente esta situación ideal tenemos un camino arduo y muy largo que recorrer, pero con la participación de todos los ciudadanos y con la convicción del Estado para ejercer la justicia e imperio debemos tener resultados favorables y con ello podemos aspirar a un México de oportunidades.

Es sin embargo responsabilidad de todos y cada uno de los ciudadanos y especialmente los encargados de hacer valer la justicia que tengamos progresos al respecto y que los mismos actúen con honestidad sabiendo que los resultados nos beneficiarán a todos los habitantes de este gran país.

CONCLUSIONES

PRIMERA, *El Derecho del Trabajo ha ido lentamente evolucionado, a pesar de todos los obstáculos que han existido para su conformación y no es sino hasta la etapa post- revolucionaria que se crean instituciones importantes y conceptos avanzados que lo integran, teniendo como objetivo primordial el de fundamentar las conquistas reales de los trabajadores.*

SEGUNDA, *Entre los conceptos que forman parte del cambio del Derecho del Trabajo, encontramos a la insumisión al laudo, que la doctrina señala que es la opción que tiene el patrón o el trabajador de no aceptar el laudo que dicte la Junta, distinguiéndose de manera muy clara de la insumisión a la ley, toda vez que esta carece de un marco legal que la regule, siendo que la primera se encuentra considerada expresamente en la Ley de la Materia.*

TERCERA, *La Ley Federal del Trabajo no menciona expresamente a la insumisión al laudo, pero hace alusión a ésta en los artículos 947 y 948, en tanto que la jurisprudencia y la doctrina apenas la mencionan, por lo que la insumisión al laudo por parte del patrón, que se presume de la Ley Laboral es una opción que le brinda la misma para que en los casos especificados por el artículo 49, el patrón pueda indemnizar en vez de reinstalar; asimismo referente a la insumisión al laudo por parte del trabajador, es la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, y en ese caso, simplemente se*

dará por terminada la relación de trabajo sin perjuicio para el patrón.

CUARTA, El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a la insumisión al laudo por parte del patrón y menciona: “si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado.....”; haciendo alusión principalmente al segundo supuesto, no obstante al analizar la frase completa nos percatamos de que se trata de dos situaciones diferentes que en diversas ocasiones se usan de forma indistinta, siendo la diferencia entre la insumisión al laudo y la insumisión al arbitraje, en que el primero es el no sometimiento a la resolución judicial y el segundo es el no sometimiento a un proceso judicial, ambos ante los Tribunales del Trabajo.

QUINTA, El artículo 947 que menciona la insumisión al laudo por parte del patrón y que dice: “si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado.....”; a nuestro parecer es confusa e incorrecta en virtud de que a simple vista y sin un análisis de las mismas se entendería que el patrón no acatará las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir se confundiría con la insumisión a la ley, siendo que este supuesto se refiere a que el patrón tiene la posibilidad de no reinstalar al trabajador pagando una indemnización señalada por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos enunciados por el artículo 49 del mismo ordenamiento legal, y por tanto muy distinto de lo que se entendería con la frase antes analizada, por lo que debe ser mas clara.

SEXTA, Nuestra intención con el análisis referente al presente *trabajo de tesis*, no es que el patrón en los casos en que verdaderamente se esté en los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo tenga que reinstalar al trabajador, imposibilitando con ello la realización del trabajo de forma cómoda y armónica para ambos, siendo una opción para el patrón que decide que sería en su perjuicio reinstalar al trabajador, pagando a cambio de su tranquilidad, una indemnización misma que determina la Ley; sin embargo debemos tomar en cuenta que el trabajador está en desventaja frente al patrón, por lo que se debe proteger en la medida de lo posible la estabilidad del trabajador, sin olvidar las situaciones en las que la reinstalación es jurídica y materialmente inconveniente, analizando de forma exhaustiva las probanzas que el patrón pudiera exhibir para comprobar los supuestos en los que sea permitido no llevar a cabo la reinstalación, para el caso de que existiera alguna duda a ese respecto, se resolviera con un criterio apegado a derecho que redundaría en un beneficio para las partes y para el espíritu de la ley.

SÉPTIMA, Podemos afirmar que debería existir una regulación mas extensa en cuanto a *fondo y forma* respecto de la insumisión al laudo, porque existe una escasez de empleo que genera *consecuencias sociales y perjuicio* a los habitantes de nuestro país y además se debilita cada vez mas el *principio de estabilidad* en el empleo, situación indispensable para dignificar al ser humano y *asegurar el futuro del trabajador*, porque aquél sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del *capricho de otro*, sino

del cumplimiento de sus obligaciones, señaladas en un cuerpo legal.

OCTAVA, Subsanao omisiones y aclarando confusiones como las que rodean actualmente a la insumisión al laudo, tal y como lo regula la Ley de la Materia, se permitirá consolidar el Derecho del Trabajo y hacer mas factible sus fines permitiendo a los individuos que sean útiles para nuestro derecho del trabajo, para que con ello crezcamos como individuos, como entes que se desenvuelven en el ámbito laboral ya sea como trabajadores ó como patrones, para tener un mayor desarrollo físico, social, económico y humano, obteniéndose no solo un beneficio propio, sino el de la sociedad, para que tengamos mas oportunidades, lográndose un mayor desarrollo para cada uno y para el país.

BIBLIOGRAFIA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990.
- BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987.
- BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, décimo sexta edición, Porrúa, México, 1999.
- BERMUDEZ SANCHEZ, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto, Teoría General del Proceso, tercera edición, Porrúa, México, 1990.
- BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, octava edición, Porrúa, México, 1999.
- BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1986.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las garantías individuales, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1996.
- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, cuarta edición, Bibliográfica Omeba, México, 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera edición, México, 1986.
- DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1997.
- DÁVALOS MORALES, José, Constitución y nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, segunda edición, De Palma, Argentina, 1997.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1999.

DORANTES TAMAYO, Luis, Elementos de la Teoría General del Proceso, cuarta edición, Porrúa, México, 1993.

ESQUIVEL OBREGÓN, Francisco, Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano, segunda edición, Porrúa, México, 1984.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, tercera edición, UNAM, México, 1981.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del derecho, cuadragésima quinta edición, Porrúa, México, 1993.

GÓMEZ GUITTSCHALK BERMÚDEZ, Ralph, Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1991.

GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, segunda edición, UNAM, México, 1980.

GÓMEZ PERALTA, Manuel, La Revolución Laboral, Plaza de Valdés, México, 1996.

GONZÁLEZ CHARRY, Jesús, Derecho del Trabajo, tercera edición, Colombia, 1974.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Ismael, El Derecho Laboral en México, realidad y encubrimiento por Eduardo Larrañaga y otros, UAM, México, 1991.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Esencia y apariencia y uso del Derecho del Trabajo, las formas ocultas de la legislación laboral, UAM, México, 1992.

MALAGÓN BARCELO, José, Estudios de Historia y Derecho, Universidad Veracruzana, México, 1966.

MANCISIDOR CHAVEZ, José, Historia de la Revolución Mexicana, décimo sexta edición, Editores Mexicanos Unidos, México, 1970.

MELOTTI, Umberto, Revolución y sociedad, Trad. José Luis Pérez Hernández, Fondo de Cultura Económica, México, 1971.

MURÓ OREJÓN, Antonio, Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano, Porrúa, México, 1989.

OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, sexta edición, Harla, México, 1994.

32. SANTOS AZUELA, Raúl, Elementos del Derecho del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1994.

SOUSTELLE, Jacques, La vida cotidiana de los aztecas, Fonco de Cultura Económica, México, 1970.

TENA RAMÍREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, vigésima octava edición, Porrúa, México, 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1971.

VALADÉZ FLORES, José, Breve Historia del Porfirismo, Rodas, México, 1970.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 2001.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, México, 1999.

Código Federal de Procedimientos Civiles. México, 1999.

Código Penal para el Distrito Federal. México, 2001. México, 2001.

Ley de Amparo. México, 2000.

Ley Federal del Trabajo. México, 2000.

Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado. México, 2000.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. México, 1999.

DICCIONARIOS

Enciclopedia Jurídica Omeba.

Diccionario de Derecho Constitucional.

Diccionario de Derecho Procesal Civil.

Diccionario Enciclopédico Larrousse.

Diccionario Jurídico Mexicano.

OTRAS FUENTES.

Código Penal del Distrito Federal. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. México, 1999.

La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. México, 1999.

Ley Federal del Trabajo. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. México, 2000.

Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD IUS 2000.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'V' followed by a colon and the letter 'b'. Below this, there is a long, sweeping horizontal line that curves downwards on the right side. Underneath the line, there are several more strokes, including a vertical line and a horizontal line, which appear to be part of the signature or a date.