00721
515

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

LA PROBLEMATICA DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
ESTELI MARTINEZ CONSUEGRA

ASESORA: LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS

MEXICO, D. F. 2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ESTELI MARTINEZ CONSUEGRA** con número de cuenta 94019908, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"LA PROBLEMÁTICA DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE"**, bajo la dirección de la LIC. **LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ,** en el oficio con fecha 05 de junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

A t [redacted] e n t e
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 12 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

B

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DEDICO ESTE TRABAJO:

A MIS PADRES: Con todo mi amor por el apoyo incondicional que siempre me han dado, gracias por compartir a mi lado los buenos y los malos momentos, pero sobre todo gracias por sentirse siempre orgullosos de mí.

A MI HERMANA NAYELI: Mi amiga incondicional, gracias por tu amor, tus consejos, tu apoyo, y sobre todo gracias por ser alguien tan importante en mi vida.

A MI HERMANA IRLA: Con la que he compartido tantos momentos maravillosos gracias por quererme tanto y por ser una persona tan importante, no podría concebir mi vida sin tu presencia.

A MIS TIOS TOÑO Y EDDY: No tengo palabras para agradecer todo su amor, su hospitalidad y su apoyo.

A MIS PRIMOS JUAN ANTONIO MARCO Y ANTONELLA: Gracias por su apoyo y por compartir conmigo tantos momentos felices. Los quiero mucho.

A MI ABUELITA LAURA: Gracias por haberme querido tanto, en donde estés, se que compartes conmigo este logro. Siempre estás en mi mente y en mi corazón. Te extraño muchísimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS TIOS GASPAR Y MARTHA: Gracias por apoyarme siempre, y por ser un ejemplo en mi vida. Los quiero mucho.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: Por haberme permitido estudiar en ella, y a la que espero pagarle poniendo siempre en alto su nombre.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO Y A SUS MAESTROS: Porque en sus aulas aprendí tantas cosas que es un orgullo haber formado parte de ella.

A MI ASESORA LICENCIADA LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS: Con profunda admiración y respeto, gracias por haberme ayudado en la elaboración de esta tesis.

AL LICENCIADO CARLOS BARRAGÁN SALVATIERRA: Por su apoyo, sus consejos, pero sobre todo por su valiosa amistad.

A MIS AMIGOS: Por todo su apoyo y su cariño, gracias por estar siempre a mi lado y permitirme compartir con ustedes tantos momentos maravillosos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN. I

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

1.1. Derecho procesal del trabajo. 1
1.2. El proceso y el procedimiento del trabajo. 3
1.3. Las partes en el proceso. 6
1.3.1. Capacidad procesal. 9
1.3.2. Legitimación. 11
1.4. El despido. 13
1.5. La acción de reinstalación. 17
1.6. Excepciones a la acción de reinstalación. 18
1.7. La indemnización. 23
1.8. Los incidentes. 26
1.9. Naturaleza jurídica de la mal llamada insumisión al arbitraje. 28

CAPITULO 2
MARCO HISTÓRICO DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

2.1. Antecedentes del derecho procesal del trabajo en México. 31
2.2. El texto original del artículo 123 Constitucional. 36

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3. Reformas al artículo 123. 42
2.3.1. La séptima reforma del 21 de Noviembre de 1962. 47
2.4. Legislación laboral. 48
2.5. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931. 53
2.6. Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970. 57
2.7. La reforma procesal del 1° de Mayo de 1980. 58

CAPITULO 3
MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA INSUMISÓN AL ARBITRAJE

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 60
3.2. Ley Federal del Trabajo. 63
3.2.1. Trabajadores con antigüedad menor a un año. 66
3.2.2. Trabajadores que tengan contacto directo y permanente con el patrón. 67
3.2.3. Trabajadores de confianza. 68
3.2.4. Trabajadores domésticos. 70
3.2.5. Trabajadores eventuales. 73
3.3. Indemnización prevista para los casos anteriores. 75
3.4. Insumisión al arbitraje. 80

CAPITULO 4
LA DIFERENCIA ENTRE LA TRAMITACIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y LAS EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.1. Diferencias procedimentales entre la insumisión al arbitraje y las excepciones al cumplimiento del contrato de trabajo. 90

F

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2. Propuesta para regular la tramitación de las excepciones al cumplimiento del contrato de trabajo. 100

CONCLUSIONES. 111

BIBLIOGRAFÍA. 113

ANEXO. 119

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La problemática de las excepciones a la acción de reinstalación que son en la práctica confundidas con la mal llamada insumisión al arbitraje, tienen diferentes vertientes que a nuestro juicio vale la pena analizar. Comenzaremos estableciendo que la naturaleza jurídica de las mismas es la de una excepción que puede hacer valer el patrón ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en contra de la acción de reinstalación que intente el trabajador, siempre que éste se encuentre dentro de alguno de los supuestos que establecen las diferentes fracciones del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; y a cambio de reinstalarlo deberá indemnizarlo de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la ya mencionada Ley.

Existen distintos problemas en relación a esta facultad, el primero y más importante es que la Ley Federal del Trabajo no establece de que manera se deben tramitar o hacer valer las mismas: si vía incidental, como una excepción al contestar la demanda, como un procedimiento especial o con una simple manifestación por parte del patrón de negarse a reinstalar al trabajador, y que según ciertos criterios jurisprudenciales puede hacerse valer en cualquier etapa del procedimiento incluso dictado el laudo respectivo.

Otro problema lo constituye el pago de los salarios caídos, si la consignación por parte del patrón de los títulos de crédito correspondientes, detienen la generación de los mismos o si estos deben seguir corriendo hasta que se dé cabal cumplimiento al pago de la indemnización correspondiente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo, consideremos que debe existir un candado a la aplicación de esta figura que pueda hacer valer el trabajador si es que a su derecho conviene y que consiste en la antigüedad, para que cuando éste haya prestado sus servicios por un tiempo superior al de la media aritmética del que marca su contrato colectivo de trabajo para obtener la jubilación, dichas excepciones no procedan en su contra.

Por último, que puntos deben estudiar y en que sentido deben de resolver estos problemas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es igualmente objeto de estudio del presente trabajo.

Creemos que la posible solución a la tramitación de las excepciones a la acción de reinstalación, las cuales cabe señalar que se hacen valer en la práctica como insumisión al arbitraje es a través de la creación de un INCIDENTE DE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO, y que la propia Ley establezca que es lo que se tiene que acreditar, en que momento procesal deberá interponerse, así como las consecuencias del mismo.

Por lo que hace a los salarios caídos, somos de la idea que la consignación de los títulos de crédito por parte del patrón no detiene la generación de los mismos ya que en ese momento no se está dando aún cabal cumplimiento al pago, toda vez que ni siquiera se sabe si va a proceder o no la el incidente de incumplimiento del contrato de trabajo propuesto.

Si bien es cierto que nadie está obligado a tener laborando a un trabajador de los que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo con el que ya no se está a gusto o conforme, aún como una excepción al principio de ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, también es cierto que en la práctica, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mucho generado por los problemas económicos por los que atraviesa nuestro país, esta figura también puede ser utilizada por los patrones para detener el esquema de jubilaciones, lo cual es a todas luces injusto, por eso se propone el candado relativo a la antigüedad para que cuando el trabajador haya laborado durante un tiempo que rebase la media aritmética del tiempo que establezca su contrato colectivo de trabajo para jubilarse, las excepciones a la acción de reinstalación no procedan, si es que el trabajador así lo desea.

El presente trabajo se desarrolló en cuatro capítulos que a continuación nos permitimos describir en forma muy breve:

El primero de ellos contiene todos aquellos conceptos fundamentales que son necesarios y nos servirán de base para ir delimitando el problema y sin los cuales difícilmente puede ser comprendido y estudiado el mismo.

El segundo se refiere al marco histórico, donde se pretende analizar el proceso de creación de la Constitución de 1917, así como el surgimiento del artículo 123, su evolución y sus reformas, muy en particular la del 21 de Noviembre de 1962 que se refiere a las fracciones XXI y XXII, ya que en la primera se contempla la insumisión al arbitraje y en la segunda las excepciones a la acción de reinstalación, tema del presente trabajo.

El capítulo tercero se refiere al marco jurídico vigente en donde analizamos aquellos preceptos jurídicos relativos a las excepciones a la acción de reinstalación iniciando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y continuando con los artículos relativos que se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

Por último, el capítulo cuarto contiene nuestra propuesta para regular la tramitación de las multicitadas excepciones creando un incidente de previo y especial pronunciamiento, asimismo se regule lo concerniente al pago de los salarios caídos y que se establezca un candado a la tramitación de las mismas en razón de la antigüedad del trabajador, también analizamos las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a la propuesta antes señalada.

Los métodos que se emplearon en el presente trabajo fue el DEDUCTIVO ya que en los capítulos que se desarrollaron iniciamos abordando los conceptos generales que nos sirvieron de base para poder comprender el tema, así también el método HISTÓRICO que nos sirvió para analizar los antecedentes de las excepciones a la acción de reinstalación y el método JURÍDICO con el cual se analizaron los preceptos jurídicos vigentes y la problemática de las excepciones antes señaladas para así concluir con una propuesta para regular la tramitación de las ya mencionadas excepciones.

La técnica de investigación que empleamos fue la DOCUMENTAL, ya que intentamos comprobar la hipótesis haciendo un análisis de lo establecido en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, la doctrina y la jurisprudencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

Antes de que empecemos a desarrollar el tema objeto de la presente tesis, creemos importante establecer, que debido a como la práctica laboral ha confundido la tramitación de las excepciones a la obligación de reinstalar a un trabajador en conflictos individuales de naturaleza jurídica, con la facultad de que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o bien a acatar el laudo pronunciado por la Junta, situación que solo tiene aplicación a los conflictos colectivos de naturaleza económica, y derivado de esa mala interpretación, a los primeros se les denomine, por lo demás de manera incorrecta INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, nuestra labor a través de los cuatro capítulos que integrarán este trabajo, será la de plasmar la conflictiva que al respecto surge, y hacer una propuesta para regular lo concerniente a las excepciones al cumplimiento del contrato de trabajo.

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para entender al Derecho Procesal del Trabajo primero debemos comenzar por establecer que es el Derecho Procesal; así bien podemos decir que: "Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo"[1].

Para el maestro Eduardo García Máynez "Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de

[1] Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000, CD-RM DJ2K - 856, México, 2000.

que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva"[2].

Para el jurista Néstor de Buen: "El Derecho Procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso"[3].

Así podemos decir que el derecho procesal es el conjunto de normas que instrumentan o que regulan el procedimiento mismo, aquellas reglas relativas a la aplicación del derecho. El Derecho procesal es un derecho objetivo cuya finalidad es la aplicación de la ley sustantiva.

Antes de establecer el concepto de Derecho Procesal del Trabajo, consideramos oportuno señalar que, el fundamento de éste "se encuentra en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en las Fracciones XX a XXII, del actual apartado A. De acuerdo con la redacción original del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizó en el Congreso de la Unión, de acuerdo con la reforma constitucional de 6 de septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en la cual se incorporaron las normas procesales (Título. Noveno, Artículos 440-648). Este ordenamiento fue sustituido por la Ley Federal del Trabajo vigente, que inició su aplicación el primero de mayo de 1970) (Títulos. Catorce y Quince, Artículos 685-875), en la inteligencia de qué estas disposiciones procesales fueron sustituidas por la reforma al propio ordenamiento que entró en vigor el primero de mayo de 1980 (Títulos Catorce y Quince. Artículos 685-991)"[4].

El Derecho Procesal del Trabajo se encuentra inmerso en el Derecho Procesal Social; ya que éste contiene las normas procesales por conducto de las cuales se resuelven los conflictos o controversias en las que intervienen personas individuales o colectivas que se encuentran en una situación desfavorable desde el punto de vista social, económico o cultural, como serían en este caso particular el gremio de los trabajadores en comparación con el poderoso gremio patronal.

---

[2] GARCÍA MÁYNEZ. Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo séptima ed.. Porrúa. México. 1995. pág. 143.
[3] DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava ed.. Porrúa. México. 1999. pág. 29.
[4] Diccionario Jurídico 2000. Ob. Cit.

Después de lo señalado con antelación, ahora si podemos decir que para el maestro Alberto Trueba Urbina el Derecho Procesal del Trabajo 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"[5].

Néstor de Buen nos ofrece un concepto sencillo y práctico advirtiendo que el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo es el derecho procesal del trabajo[6].

Juan B. Climent Beltrán en su obra establece que a su juicio el Derecho Procesal del Trabajo tiene dos aspectos:

- La parte Orgánica.
- La parte Normativa.

La primera de ellas se refiere a los órganos encargados de aplicar las normas procesales del trabajo en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La parte normativa es aquella que contiene el conjunto de reglas que rigen el procedimiento del trabajo, ésta obviamente es la parte que regula todas las normas jurídico-procesales aplicables al derecho del trabajo.

1.2. EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO.

Debemos iniciar estableciendo las diferencias entre estos dos términos que frecuentemente y de manera errónea son utilizados como sinónimos, incluso la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 y 686 utiliza el término proceso cuando en realidad en el contenido de dichos artículos a lo que se está refiriendo es al procedimiento del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

[5] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1971, pág. 74.
[6] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 38.

Así la Enciclopedia Jurídica Omeba, nos establece que una cosa es el proceso y otra el procedimiento: "El proceso tiene por objeto el examen del derecho del autor a obtener la tutela jurídica mediante sentencia favorable y consiguiente ejecución de la misma, en cambio el procedimiento es el orden y método destinado a investigar si se dan los requisitos de existencia de la pretensión de tutela jurídica"[7].

El proceso constituye el objeto de conocimiento de la Ciencia del Derecho Procesal, la palabra deriva de ***procedere*** que significa en una de sus acepciones: avanzar, camino a seguir, trayectoria a recorrer hacia un fin propuesto o determinado; implica la ideal de un estado dinámico correspondiente a cualquier fenómeno desenvolviéndose o desarrollándose[8].

"El procedimiento alude al fenómeno externo, a lo puramente rituario en el desenvolvimiento de la actividad preordenada por la ley procesal que realizan las partes y el órgano de la jurisdicción"[9].

El tipo de procedimiento está determinado principalmente por el predominio que en él tenga el elemento oral o el elemento escrito, así un procedimiento se dice oral o escrito según el modo como se actué en él, no podemos hablar de procedimientos exclusivamente orales o escritos, en todo proceso moderno el procedimiento es mixto, es el predominio de la palabra hablada o de la palabra escrita lo que ubica el sistema en uno u otro tipo de procedimiento. Así tenemos que según lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el procedimiento laboral tiene como característica ser eminentemente oral.

Carlos Arellano García señala que "desde el punto de vista meramente gramatical los términos proceso y procedimiento son formas o derivados de ***processus o procederé***, cuya traducción significa avanzar a un fin determinado, a través de sucesivos momentos vinculados entre si"[10], como este autor, muchos otros en la actualidad utilizan estos términos como sinónimos, igualmente la legislación y en el uso general del idioma.

Cipriano Gómez Lara alude al proceso como: "Un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros ajenos a la relación sustancial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

---

[7] Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIII, Driskill, Argentina, 1980, pág. 266.
[8] Cfr. Ibidem, pág. 292.
[9] Ibidem, pág. 293.
[10] ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Tercera ed., Porrúa, México, 1989, pág. 320.

Los actos del Estado son ejercicio de jurisdicción; los actos de las partes interesadas son acción, en el sentido de la doble pertenencia de la misma, es decir la acción entendida como la actividad realizada por el actor y por el demandado; y, finalmente, los actos de los terceros, que son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen, junto con la jurisdicción y junto con la acción, dentro del mismo proceso para llegar al fin lógico y normal de éste: la sentencia"[11].

Para este autor el proceso es un conjunto de procedimientos, entendidos como un conjunto de formas o maneras de actuar y para que un procedimiento sea procesal se tiene que encontrar dentro del proceso.

Para Luis Dorantes Tamayo el proceso es "el conjunto de actos jurídicos relacionados entre si, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio"[12].

Rafael de Pina Vara propone al Proceso como "el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión de juez competente"[13].

El autor Néstor de Buen nos explica que "la actividad que supone la satisfacción de pretensiones se muestra siempre como una actividad múltiple, esto es, compuesta por diversos actos, que, por lo mismo, reciben el nombre de actos procesales. El encadenamiento de esos actos recibe el nombre técnico de procedimiento. Entre el proceso y el procedimiento no hay, sin embargo, una relación necesaria; en el proceso, el procedimiento solo es la forma extrínseca de manifestarse la figura, no su verdadera e íntima sustancia"[14].

De todo lo anterior podemos concluir que igualmente ha sido motivo de diversas confusiones y discusiones el hecho de establecer si tanto el proceso como el procedimiento pueden darse en materia laboral, o si únicamente en esta materia se dan el procedimiento y el juicio, al respecto opinamos que en el derecho procesal del trabajo el proceso si existe, la confusión se da al suponer que el proceso existe solamente cuando el órgano que conoce del mismo es un

---

[11] GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena ed., Harla, México, 1998, pág. 95.
[12] DORANTES TAMAYO, Luis. Elementos de la Teoría General del Proceso. Tercera ed., Porrúa, México, 1992, pág. 219.
[13] DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Quinta ed., Porrúa, México, 1992, pág. 509.
[14] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 19.

órgano judicial, y que el juicio es el que puede darse cuando dicho conflicto se presenta ante un órgano jurisdiccional, y al estar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en este segundo supuesto el término correcto sería el de juicio y no el de proceso; en nuestro punto de vista esta apreciación es errónea, pues la función de las autoridades laborales es la de resolver los conflictos que se susciten entre las partes interesadas dentro del conflicto laboral, para lo cual aplica la Ley al caso concreto y dicta el derecho mediante la resolución que emite, y a su vez tiene facultades para hacer valer sus propias resoluciones incluso a través de la fuerza pública.

Existen diversos tipos de procedimientos dentro del Derecho Procesal del Trabajo como lo son:

- PROCEDIMIENTO ORDINARIO
- PROCEDIMIENTO ESPECIAL
- PROCEDIMIENTO DE NATURALEZA ECONÓMICA
- PARAPROCESAL
- PROCEDIMIENTO DE HUELGA
- EJECUCIÓN DEL LAUDO

Para concluir el presente inciso detallaremos como se desarrolla el procedimiento ordinario en materia laboral, nos enfocamos en este tipo de procedimiento pues es el que de cierta forma sirve de base para los demás **(VER ANEXO).**

1.3. LAS PARTES EN EL PROCESO.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones".

"Desde el punto de vista etimológico, la voz, parte, proviene del sustantivo latino ***pars, partis***, que corresponde a porción o fracción en nuestro idioma"[15].

Parte es una porción componente de un todo y que no puede dividirse en menos de dos partes.

En los conflictos jurídicos se habla de partes, para referirse a las personas que intervienen en ellos, y que en virtud de ello adquieren derechos y reportan obligaciones.

En el ámbito procesal las partes son sujetos procesales pero son sujetos que tienen un interés jurídico lo cual es una diferencia esencial ya que el juzgador, los peritos, los testigos y otros auxiliares, también son sujetos procesales pues intervienen en el proceso pero éstos no son partes pues no tiene interés alguno en el conflicto.

Asimismo tenemos que para el autor Juan B. Climent Beltrán el interés jurídico simplemente, "no lo tiene quien no demuestra estar bajo un supuesto de la ley"[16].

El mismo autor señala que acreditar el interés jurídico es requisito para la personalidad, a diferencia de acreditar la titularidad del interés jurídico, que es requisito de la legitimación, entendiendo ésta como idoneidad para la titularidad de la acción[17].

Así el concepto de parte va unido al interés jurídico, que significa en el actor ser sujeto activo y en el o los demandados ser sujetos pasivos.

En el proceso se denomina actor al sujeto de la pretensión deducida en la demanda.

Del latín ***actor*** el que ejercita acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se interpone. De aquí que al actor también se le llame demandante. Demandado es

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

---

[15] INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Segunda ed., Porrúa, UNAM, 1988, pág. 2330.
[16] CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989, pág. 115.
[17] Cfr. Idem.

aquel a quien se le exige el cumplimiento de la obligación que se aduce en la demanda[18].

Estos dos términos son comúnmente utilizados en la práctica y como ya señalamos con antelación se refieren a las partes que intervienen en el conflicto laboral.

Por otra parte y como lo mencionamos con antelación cuando citamos al maestro Cipriano Gómez Lara quien se refiere a los terceros diciendo que "los actos que éstos realizan son actos de auxilio al juzgador o a las partes, estos terceros tienen como característica que son ajenos a la relación sustancial, pues ésta solo vincula a las partes mismas, y también comenta que por ende éstos no pueden ser afectados por la resolución que se dicte en el conflicto[19].

El Diccionario Jurídico Mexicano nos dice: "Por tercero se entiende toda persona ajena a los efectos del acto jurídico, es un extraño a la relación misma, aunque concurra a su celebración e inclusive, sea otorgante; son terceros otorgantes aquellos que sin tener un interés directo, establecen una relación de derecho, por ejemplo los representantes"[20].

De lo anterior podemos precisar que en materia laboral el artículo 690 establece: "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

Estas personas son los denominados ***terceros interesados***, o mejor dicho ***presuntos terceros interesados***, quienes no necesariamente tienen que ser llamados a juicio por la Junta, sino que las partes pueden llamarlos siempre que acrediten que es necesario oír al presunto tercero interesado, ya que este podría ser perjudicado en la resolución que se emitiera por la autoridad laboral; así podemos concluir a nuestro juicio que los terceros interesados si son parte en el juicio laboral, o mejor dicho se convierten en parte del conflicto al comparecer a su llamamiento, esto independientemente de que comprueben su interés jurídico en el mismo, sino que aún manifestando no tener interés jurídico, estos podrían ser perjudicados por el laudo que emita la Junta correspondiente.

---

[18] Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Ob. Cit., pág. 2331.
[19] Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit., pág. 205.
[20] INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Op. Cit., pág. 2328.

Un ejemplo de este tipo de casos podría ser que en algún conflicto donde el actor demanda al Instituto Mexicano del Seguro Social el reconocimiento y otorgamiento de una pensión por Incapacidad Parcial Permanente, por las enfermedades del orden profesional que adquirió con motivo del desempeño de sus funciones, y el Instituto se da cuenta que a la fecha ese actor sigue activo prestando sus servicios para el mismo patrón con el cual dice haber adquirido los padecimientos que reclama; en este caso el Instituto demandado podría llamar como presunto tercero interesado a juicio al patrón del trabajador, ya que si éste llegara a acreditar los extremos de su acción y el Instituto fuera condenado a pagarle al trabajador un "X" porcentaje de incapacidad, este solo hecho podría perjudicar al patrón porque al calificar el Instituto una incapacidad podría aumentar la prima de riesgo que paga anualmente el patrón al I.M.S.S. por sus trabajadores.

1.3.1. CAPACIDAD PROCESAL.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Néstor de Buen establece: "La capacidad procesal es al proceso como la capacidad de ejercicio es a los derechos sustantivos. Sin embargo, no son coincidentes. En parte porque la capacidad laboral de ejercicio es distinta de la civil. Pero, además, porque en materia laboral solo se considera en forma especial la minoría de edad"[21].

Así bien, el contenido del artículo 691 de la Ley Federal del trabajo establece lo siguiente:

"Art. 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

En relación al precepto antes citado podemos establecer lo siguiente:

Debemos recordar que el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la mayoría de edad laboral se produce a partir de los 16 años, con

[21] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 224.

las restricciones que se establecen en el artículo 175 de la multicitada Ley, que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:

- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- Trabajos subterráneos o submarinos.
- Labores peligrosas o insalubres.
- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico o normal.
- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- Los demás que determinen las leyes.

Y para los menores de dieciocho en:

- Trabajos nocturnos industriales.

Ahora bien, el menor de dieciséis años, tiene la mayoría de edad laboral, esto implica que puede celebrar contratos de trabajo, así como interponer juicio de garantías, pero según el citado artículo 691, no puede actuar en un juicio laboral si no se encuentra asistido.

El otro supuesto se dá cuando el trabajador es menor de dieciséis años, ya que pueden ser trabajadores los mayores de catorce y menores de dieciséis, en donde la Ley no se limita a proporcionarles asesoría, sino que les nombra un representante, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, esto significa una Institución Tutelar a cargo de la mencionada Procuraduría, y en este caso la omisión de designación de un procurador que los represente sería una violación al procedimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La ley omitió incluir a los representantes legítimos del menor que serían quienes ejerzan sobre él la patria potestad o bien el tutor; igualmente olvidó las

reglas del derecho laboral contenidas en el artículo 23 que establece que los mayores de 14 y menores de 16 años requieren autorización de los sindicatos a que pertenezcan, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política para prestar servicios.

A nuestro juicio, en estos casos la Ley debería establecer que los trabajadores mayores de catorce años pero menores de dieciséis deberán comparecer a juicio a través de sus representantes legítimos o de aquellos que menciona el artículo 23, y que además de este hecho forzosamente la Junta les designará a un procurador de la defensa del trabajo para que éste lo asesore en el conflicto, y creemos que de esta forma el legislador sin tanta confusión habría cumplido con su deseo de protección a este tipo de trabajadores.

1.3.2. LEGITIMACIÓN.

Desde el punto de vista doctrinal la legitimación deriva de las normas que establecen quienes pueden ser partes en un proceso. La capacidad para ser parte, es la aptitud jurídica para ser titular de derechos o de obligaciones de carácter procesal que a las partes se refiere.

De lo anterior deriva que los sujetos legitimados son aquellos que en el proceso contencioso pueden asumir la figura de actores, como titulares del derecho de contradicción.

La legitimación según nuestra ley corresponde a quien esté en el pleno ejercicio de sus derechos y también a quien no se encuentre en este caso, pero éste deberá hacerlo por sus legítimos representantes o por los que deban suplir su incapacidad.

La ***legitimatio ad processum*** es la capacidad de presentarse en juicio, y la ***legitimatio ad causam*** es la identidad de la persona del actor con la persona en cuyo favor está la ley (legitimación activa) y la identidad de la persona del demandado con la persona contra quien se dirige la voluntad de la ley (legitimación pasiva)[22].

[22] Cfr. Diccionario Jurídico 2000. Ob. Cit.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Puede concluirse que, doctrinalmente, la ***legitimatio ad causam*** se identifica con la vinculación de quien invoca un derecho sustantivo que la ley establece en su favor que hace valer mediante la intervención de los órganos jurisdiccionales, cuando ese derecho es violado o desconocido.

La ***legitimatio ad processum*** es la capacidad de actuar en juicio tanto por quien tiene el derecho sustantivo invocado como por su legítimo representante o por quien puede hacerlo como sustituto procesal.

El artículo primero del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal establece que:

"Art. 1°. Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario. Podrán promover los interesados por sí o por sus representantes o apoderados, el Ministerio Público y aquellos cuya intervención esté autorizada por la ley en casos especiales".

Refiriéndose a la legitimación expresa el maestro Burgoa que "si la capacidad es una aptitud general para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una calidad específica para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción"[23].

Así quien ejercita una acción debe tener o demostrar su calidad de sujeto en dicha relación, pues de lo contrario no estará legitimado activamente, y de igual forma si el demandado carece de ella, no tendrá legitimación pasiva.

Néstor de Buen señala "puede ocurrir que la relación particular en que se encuentre una persona con respecto a la relación laboral que ha provocado el litigio, determine su ineptitud para participar en él. Aparece así la idea de interés jurídico que se asocia a los aspectos sustantivos de la relación antecedente"[24].

De manera que el interés jurídico es un requisito ***sine qua non*** para la existencia de la legitimación, es imposible que el sujeto activo de la relación reclame algo que le es ajeno, en lo que no tenga interés jurídico alguno, así mismo imposible será condenar a un demandado ajeno a la relación sustantiva, al interés jurídico y por ende al cumplimiento de las obligaciones que de ello pudieran derivar.

---

[23] BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Novena ed., Porrúa, México, 1973, pág. 329.
[24] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 225.

1.4. EL DESPIDO.

Néstor de Buen establece en relación al problema terminológico del despido que: "La ley utiliza a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión rescisión. En efecto no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador. En el primer caso mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación, en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente"[25].

El despido es la rescisión patronal; es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.

Asimismo en la rescisión por parte del trabajador deberán analizarse la o las causas que la motivaron, pues si esta se refiere a la falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, el patrón tendrá la obligación de responder ante el trabajador indemnizándolo.

El despido no da por terminada la relación laboral, ya que éste necesariamente estará supeditado a la validez o no que del mismo haga la autoridad laboral. Coincidimos con lo que señala Néstor de Buen al establecer que entre el despido y su confirmación por la autoridad laboral, la relación de trabajo se encuentra suspendida, si la autoridad dicta un laudo dándole la razón al patrón, consecuentemente debe dar por terminada la relación laboral, pero si durante el juicio el patrón no acredita el porqué despidió al trabajador, éste deberá ser condenado al cumplimiento de cualquiera de las acciones que el trabajador haya ejercitado (indemnización constitucional o reinstalación) y con esto todos los derechos del trabajador se actualizarán como son dependiendo el caso: reinstalación, pago de salarios caídos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc. Y para el caso de que la acción intentada haya sido la indemnización constitucional y la autoridad laboral fallará a favor del trabajador obviamente los efectos de la resolución serían dar por terminada la relación laboral y el pago de la indemnización, los salarios vencidos y de las demás prestaciones que por ley procedan a favor del trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

[25] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo sexta ed., Porrúa, México, 2002, pág. 79.

El despido por si mismo rompe con el principio de estabilidad en el empleo, es un mal necesario que pone remedio a otro mal aún más grave: la violación de las obligaciones del trabajador.

Es por lo anterior que el legislador quiso definir de la manera más acertada cuales podian ser aquellas violaciones graves de las obligaciones del trabajador en virtud de las cuales pudiese darse el despido.

Así, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con las reformas de 1980 se reglamentó el deber de dar aviso a los trabajadores despedidos, en los términos siguientes:

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

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

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

Es opinión muy socorrida que los trabajadores deban determinar en la demanda si eligen su indemnización o su reinstalación, habida cuenta que no pueden reclamarse simultáneamente, por tratarse de acciones contradictorias que persiguen respectivamente, la disolución o la continuación de la relación de trabajo.

Sin embargo, se ha afirmado con razón, que la verdadera acción que el trabajador hace valer es la reclamación de que el despido se estime injustificado, de suerte tal, que hasta que se produzca la declaración por parte de la autoridad laboral o más aún, hasta el momento de la ejecución del laudo, el trabajador deberá optar por la acción de indemnización o la de reinstalación.

En relación a lo anterior algunos autores opinan que es injusto que el trabajador desde la demanda tenga que decidir la acción a ejercitar, y que en dado caso esta facultad debería hacerse valer en la etapa de ejecución del laudo, toda vez que al interponer la demanda el trabajador se encuentra en total incertidumbre de su futuro, pude escoger la indemnización constitucional y no encontrar trabajo durante la tramitación de su juicio o bien ejercer la reinstalación y al momento de que la autoridad dictara laudo favorable a sus intereses y este se cumplimentara, el trabajador tuviera ya resuelto su problema laboral y se encontrara desempeñando aún otro trabajo, estamos de acuerdo con los autores que manejan esta postura, ya que en la práctica la tramitación de los procedimientos laborales es tan tardada que al respecto se pueden presentar distintos problemas como el ya mencionado, incluso durante el desarrollo de la presente tesis, regresaremos a tratar este problema.

Por último, debemos señalar que corresponde al patrón la carga de la prueba del despido de conformidad con lo establecido por el artículo 784 fracción IV y VI de la Ley Federal del Trabajo, derecho que cabe señalar, en diferentes criterios, ha sido vulnerado por la Corte.

1.5. LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.

Es necesario diferenciar la acción de la pretensión, así podemos decir que para Néstor de Buen la acción "es simplemente el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional. Se trata de un derecho público subjetivo integrado en el derecho constitucional de petición"[26].

Asimismo la pretensión es el contenido sustancial de la acción, dirigida ésta hacia el Estado, la pretensión se lanza en contra de una persona determinada, para que esta conceda lo que se pide.

Para Carnelutti, la acción es la instancia impulsora de la actividad jurisdiccional (derecho subjetivo procesal), y la pretensión es el derecho material contenido en la acción (derecho subjetivo material), o sea las prestaciones que se reclaman[27].

La acción tiene como destinatario al órgano jurisdiccional, pues a éste es al que se le solicita su actuación para que resuelva sobre la petición, en tanto que la pretensión tiene como destinatario a la contraparte, y el propio Carnelutti la define como la exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio[28].

Para Mario de la Cueva la reinstalación es la restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la prestación de los servicios[29].

Como institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no ofrezcan un motivo para ello. De esta suerte, inherente a los supuestos de despido, el trabajador cuenta con un plazo de dos meses tal y como lo establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, para demandar de las autoridades, la declaración del despido injustificado, y

---

[26] Ibidem, pág. 325.
[27] Cfr. CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. UTEHA, Argentina, 1944, pág. 44.
[28] Cfr. Ibidem, pág. 7.
[29] Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1972, pág. 93.

ejercitar ante ellas la acción de reinstalación o bien la indemnización constitucional, que prevé el artículo 48 de la Ley Laboral que a la letra dice:

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

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

Así bien, el cumplimiento de la relación laboral como una exigencia de los trabajadores despedidos, de llegar a prosperar trae como consecuencia la reinstalación del trabajador, pero esta reinstalación tiene que darse en las mismas condiciones en las que el trabajador venía prestando sus servicios antes del despido y va acompañada de todas y cada una de las mejoras que el puesto que desempeñaba el trabajador haya tenido; y para el caso de que el patrón no cumpliera cabalmente con lo señalado, el trabajador podría ejercitar la acción de rescisión por falta de probidad del patrón.

1.6. EXCEPCIONES A LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.

Empezaremos por establecer de manera breve que es una excepción.

Así para Climent Beltrán la excepción "consiste en la reacción frente a la acción, es accionar en sentido inverso, es el derecho de contradicción, en el que radica la esencia del proceso; el principio de contradictoriedad que caracteriza a la contención"[30].

Para Rafael de Pina "las excepciones son aquellas cuestiones planteadas por el demandado que tienden a impedir el ejercicio de la acción y por consiguiente el de la jurisdicción. Las excepciones tratan de impedir el desarrollo de la jurisdicción, y por ello van dirigidas al juez. Las defensas tratan

[30] CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 35.

de destruir el derecho material contenido en la acción, que es la pretensión, y van dirigidas al actor"[31].

Para este autor la excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere a la ausencia de los requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta"[32].

No sin serias objeciones y como una excepción al principio de estabilidad en el empleo, el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización mas elevada.

De esta manera tenemos que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo dice 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 las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Asimismo el artículo 50 establece:

"Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

---

[31] DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952, pág. 88.
[32] Cfr. Idem.

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 los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

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

En este sentido, durante las reformas constitucionales de 1962, se adicionó la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 123 apartado "A" fracción XXII:

"...El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La restauración del trabajador en sus derechos, incluye el disfrute de aquellos que logró adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante la prestación de los servicios, durante el periodo que duró la suspensión.

Con frecuencia se ha objetado que el reconocimiento de la reinstalación obligatoria como expresión de la estabilidad absoluta en el empleo, resulta antijurídica, pues desnaturaliza el contrato de trabajo, pretendiendo prescindir de la voluntad de los patrones, aparte de romper con el principio de que nadie puede ser forzado a recibir el trabajo sin su libre y total consentimiento (interpretación en contrario del artículo 5° de la Constitución Mexicana).

Con la adición a la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Mexicana, excluyendo su aplicación a las acciones consignadas en la fracción XXII, se suprime el arbitraje facultativo a este respecto, consignándole al patrón la obligatoriedad de la reinstalación de los trabajadores.

Artículo 123 apartado "A", fracción XXI:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

No obstante que en lo futuro abundaremos en este tema pues es el objeto de estudio de la presente tesis, estimamos pertinente hacer las siguientes consideraciones.

En primer término, tenemos que es la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional la que prevé la figura de la mal llamada insumisión al arbitraje, pero también prevé el no acatamiento del laudo, y tal parece, por la forma en que dicha fracción se encuentra redactada, que estuviera hablando de figuras similares, pues incluso da el mismo remedio para ambas; también se encuentra confiriéndole una facultad discrecional al patrón, para elegir entre cualquiera de estas dos figuras, supuesto con el que no estamos de acuerdo, y el que tocaremos en el capítulo tercero y cuarto de la presente tesis.

Por lo que hace a la indemnización, esta fracción deja en claro que consistirá en el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte al patrón del conflicto, dicha responsabilidad es la que prevé la Ley Federal del Trabajo en su artículo 947 que a la letra 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; 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...".

A su vez el artículo 50 fracciones I y II como ya lo mencionamos establece: que si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año la responsabilidad consistirá en el pago de los salarios correspondientes a la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de seis meses de salario por el primer año y de veinte días por cada año subsecuente laborado; la otra fracción contempla el supuesto de los trabajadores que fueron contratados por tiempo indeterminado y para este caso prevé que la responsabilidad sea de veinte días por cada año de servicios prestados.

Por último la fracción XXI del artículo 123 Constitucional en su parte final dice que si la negativa fuere por parte de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, que por supuesto se refiere al no acatamiento del laudo toda vez que sería imposible pensar en que los trabajadores pudieran hacer valer la insumisión al arbitraje.

Por lo que hace a la fracción XXII opinamos que la forma en que está redactada es igualmente confusa, toda vez que la propia fracción XXI, establece que la insumisión al arbitraje no podrá aplicarse para los casos previstos en la fracción XXII, y es en esta última en donde se habla del despido injustificado, incluso al respecto existen muchos criterios de los Tribunales que analizaremos mas adelante; asimismo es en esta última fracción donde se establecen los casos de excepción a la obligación de cumplimiento del contrato, y la Constitución

establece que la ley determinará los mismos; y por su parte estos se encuentran contemplados en el artículo 49 de la Ley Laboral.

1.7. LA INDEMNIZACIÓN.

"La indemnización laboral podría definírsele como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad. La indemnización es, en el lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debida a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia; por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un riesgo de trabajo. El derecho a la indemnización es el resarcimiento en beneficio del trabajador, por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él"[33].

El pago de toda indemnización laboral responde, por lo tanto, al principio de estabilidad y permanencia en el trabajo, atributo actual del llamado derecho al trabajo, elevado en varias constituciones a garantía constitucional.

El principio de estabilidad en el empleo para Néstor de Buen "se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tienen derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él"[34].

La estabilidad ha venido a ser una institución jurídica por virtud de la cual el despido injustificado importa la obligación de cubrir una indemnización. No puede hablarse de indemnización sino cuando existe culpa o dolo: la indemnización presupone, por ello, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud, presupone a su vez, el derecho del trabajador a la conservación del empleo hasta que intervenga una causa que justifique la disolución de un vínculo contractual de cualquier naturaleza. Con esto no pretendemos que la indemnización tenga carácter de una sanción, sino más bien el de una

---

[33] INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Ob. Cit., pág. 1676.
[34] DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., pág. 87.

compensación por la falta de retribución económica cuando sobreviene una separación injusta[35].

El autor anteriormente citado nos habla de que existen la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

Al respecto podemos señalar que la estabilidad absoluta se da cuando el trabajador no puede ser separado de su empleo, salvo que exista un motivo justificado para ello, esto se encuentra reflejado en nuestra legislación laboral en su artículo 47, el cual establece todos los supuestos en los que el trabajador podrá ser rescindido de sus labores sin responsabilidad para el patrón.

Por otro lado la estabilidad relativa se presenta cuando el patrón en determinados casos puede separar al trabajador sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado aún cuando la ley le otorgue esa acción, esto en virtud de que el patrón está facultado por la propia ley para en estos casos optar por una indemnización en sustitución de la reinstalación.

A nuestro juicio esta estabilidad relativa es la que en realidad constituye la excepción al principio de estabilidad en el empleo, porque aquí no interviene en ningún sentido la voluntad del trabajador, sino únicamente la del patrón, además que en este supuesto el trabajador no incurrió en ninguna falta grave de las establecidas en las diferentes fracciones del multicitado artículo 47; los casos en que el patrón está eximido de la obligación de reinstalar al trabajador encuadran perfectamente en lo anteriormente señalado.

En la ley mexicana desde el Constituyente de 1917 quedó como garantía del trabajador el pago de una indemnización bajo determinadas circunstancias. Se dijo que si un patrono se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de darse por terminado el contrato de trabajo, quedaba obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultase del conflicto.

De igual forma, nuestra Carta Magna estableció las acciones que un trabajador podría hacer valer cuando se le despidiera de forma injustificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, siendo estas la indemnización o la reinstalación.

---

[35] Cfr. Diccionario Jurídico 2000. Ob. Cit.

Lo anterior quedó debidamente señalado en el subíndice donde tratamos el tema de excepciones a la acción de reinstalación, por lo que sería ocioso volver a abundar en ello.

La indemnización prevista cuando el trabajador demanda la rescisión de la relación laboral por falta de probidad del patrono o por los malos tratos de éste a su persona o a la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos; se puede decir que es una indemnización circunstancial que no depende de la relación laboral en sí, y en este sentido resulta ser sumamente objetiva que para determinarse la Autoridad Laboral deberá poner especial atención al caso concreto.

Existen otras causales de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador que quizás encuentren mejor justificación, que dan origen asimismo al pago de una indemnización: el reducir el patrono el salario del trabajador o el no cubrirlo en el lugar y fecha convenidos; la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador o de su familia, por carecer el establecimiento de las condiciones higiénicas señaladas por la ley o cuando no se cumplan las medidas preventivas; cuando el patrono comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (artículos 51 y 52 LFT). La extensión de dicho pago a situaciones de índole reglamentaria propiamente dichas, ha sido motivo de duras críticas, pues por otra parte ha quedado a cargo de las autoridades administrativas del trabajo determinar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, siendo inclusive consecuentes los tribunales, en liberar a los patronos de tales responsabilidades, de contar éstos con las licencias y autorizaciones legales para el correcto funcionamiento de sus actividades, cualquiera que sea la índole del establecimiento.

De todo lo anterior se desprende que en materia de indemnizaciones nuestra legislación resulta ser un tanto subjetiva en cuanto a la apreciación jurídica de la obligación patronal, estamos de acuerdo con el punto de vista de Mario de la Cueva en el sentido de que la norma de una indemnización laboral, no debe buscarse en las causales que puedan darle origen, sino en el principio rector de toda relación de trabajo: el derecho del trabajador a permanecer en él mientras no se presenten circunstancias extremas que obliguen a su ruptura[36].

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La indemnización debe ser sólo una forma de resarcir al trabajador cuando por causas ajenas a él se ve obligado a dejar de desempeñar su actividad ordinaria.

---

[36] Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 108.

Igualmente y como ejemplo de lo anterior tenemos lo que establece nuestra legislación laboral en sus artículos 483 y 503, los cuales establecen:

"Art. 483: Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115".

Y el artículo 503 que habla de las normas que deberán observarse para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por un riesgo de trabajo.

1.8. LOS INCIDENTES.

Del latín ***incido, incidens***, que significa acontecer, interrumpir, suspender. Procesalmente los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal[37].

Es sabido que en todo juicio se busca la aplicación de las normas abstractas de derecho sustantivo a un caso controvertido y que para lograr esta finalidad se establecen normas de carácter adjetivo, que deben cumplir tanto los órganos jurisdiccionales como las partes.

Algunas veces las partes o los órganos jurisdiccionales se apartan de las normas procesales aplicables al juicio que se ventila; surge entonces la posibilidad de que se planteen cuestiones adjetivas cuya resolución servirá para llevar el proceso a su fin normal, mediante incidentes en sentido propio. Otros problemas relacionados con un proceso surgen durante su preparación o desarrollo y se recurre al trámite incidental[38].

---

[37] Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 131.
[38] Cfr. Diccionario Jurídico 2000. Ob. Cit.

Los incidentes sobrevienen en el curso de un asunto o negocio y tienen con este algún enlace, el incidente es la cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada que se ventila y decide por separado, suspendiéndose a veces el curso de aquél y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento.

Rafael de Pina dice refiriéndose a los incidentes en el proceso laboral:

"Generalmente se entiende por incidente toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. Con la palabra incidente, bien se estime derivada del latín ***incido, incidens*** (acontecer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo ***cadere*** y de la preposición ***in*** (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella"[39].

El mismo autor refiere que los incidentes son las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso.

Podemos establecer como notas características de los incidentes la accesoriedad, la interferencia en el proceso, que es un procedimiento especial y la minoridad en relación con el procedimiento general.

El Capítulo IX del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, contiene las disposiciones relativas a los incidentes.

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

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

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

---

[39] DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 242.

IV. Acumulación, y

V. Excusas".

Los subsecuentes artículos 763, 764 y 765 nos hablan de las reglas generales para la tramitación de los mismos, y que se resolverán de plano oyendo a las partes los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley.

1.9. NATURALEZA JURÍDICA DE LA MAL LLAMADA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

Por último, con ayuda de todo lo que hemos señalado en los temas anteriores podemos concluir que la naturaleza jurídica de la mal llamada insumisión al arbitraje, que en realidad es una facultad conferida al patrón para eximirse de la obligación de reinstalar, es la de una excepción a la obligación patronal del cumplimiento del contrato cuando el trabajador haya optado por ejercitar dicha acción.

Esta excepción se encuentra contemplada por la ley laboral en el artículo 49 donde se establecen los cinco supuestos de los trabajadores a los que podrá eximir de reinstalar el patrón a cambio de indemnizarlos de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la citada ley.

Asimismo en el Título Décimo Quinto relativo a los procedimientos de ejecución, en el Capítulo I, artículos 947 y 948 se establece cual deberá ser el actuar de la Junta cuando se presenten ahora si los casos en que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o bien a acatar el laudo que pronuncie la Junta, supuestos que solo pueden presentarse en el Derecho Colectivo del Trabajo.

La posibilidad de que el patrón se exima de reinstalar a un determinado tipo de trabajador se encuentra contemplada dentro del principio de estabilidad en el empleo relativo, pues la ley le concede al patrón una facultad discrecional para hacer valer esta excepción si el trabajador se encuentra dentro de los supuestos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nos encontramos con un sin fin de confusiones respecto a la figura de la insumisión al Arbitraje y a las excepciones a la acción de reinstalación muchos criterios de los tribunales y posturas de ciertos autores establecen que dichas excepciones se hacen valer a través de la insumisión al arbitraje y otros tantos establecen que la facultad del patrón de no someter sus diferencias al arbitraje o bien de no acatar el laudo está restringida por la propia fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Desde nuestro punto de vista, el texto de la fracción XXI es una protección al principio de estabilidad en el empleo, el problema radica en la redacción tanto de la fracción XXI como de la fracción XXII del citado artículo, pues si fuera cierta la interpretación de los tribunales en este sentido simplemente la insumisión al arbitraje no existiría.

La propia fracción XXII establece la salvedad, al establecer 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, cuestión diferente al insometimiento al arbitraje o al no acatamiento al laudo.

Según la fracción XXII el patrón que despida injustificadamente a un trabajador, 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 reinstalarlo o bien a indemnizarlo, y en estos casos no se puede aplicar la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo, por ejemplo, si algún patrón despidiera a un trabajador por alguna de la razones antes señaladas, pero ese trabajador se encontrara dentro de alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón lo que podria hacer valer no es la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo ante la Autoridad Laboral, porque si lo hiciera no solo estaría vulnerando el principio de estabilidad en el empleo, sino que también estaría cuestionando la facultad jurisdiccional de las Autoridades Laborales en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos que se susciten por los despidos injustificados, lo que sucede es que el patrón al querer eximirse de la obligación de reinstalar a los trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral no crea controversia en relación a si el despido fue o no justificado, o si lo hizo por "X" o "Y" razón, simplemente eso no le importa, en la práctica a nuestro juicio el patrón lo único que debe de manifestar es que no quiere reinstalar al trabajador y que está facultado para hacerlo en términos del multicitado artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que por lo tanto va a indemnizar al trabajador, en términos de lo establecido por el artículo 50 de la misma Ley.

Por último, en el presente capítulo tratamos de abordar de forma sencilla todos y cada uno de los conceptos fundamentales, que a nuestro juicio consideramos necesarios para lograr el correcto entendimiento del problema objeto de esta tesis, así como para lograr el desarrollo del mismo.

En el siguiente Capítulo hablaremos de las cuestiones históricas que están íntimamente relacionadas con la problemática de la insumisión al Arbitraje.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Podemos empezar señalando que en relación al Derecho Procesal Laboral, sobre todo a los tribunales del Trabajo, aquellas cuestiones que hoy son de su conocimiento, lo fueron en otra época del conocimiento de los Tribunales del orden común.

En un primer momento no se consideraba necesario establecer autoridades propias para conocer y resolver de los conflictos que se suscitaran en materia laboral.

Después se creó una Autoridad Administrativa del Trabajo que fue el Departamento del Trabajo, que dependió de la Secretaria de Fomento, y del cual hablaremos más adelante.

Por último, tenemos la distinción que se empezó a dar entre Autoridad Jurisdiccional del Trabajo y Autoridad Administrativa del Trabajo, y que dio nacimiento a una jurisdicción propia encargada de dirimir las controversias que se dieran entre trabajadores y patrones.

A continuación abundaremos un poco más en como se dio este proceso.

Así tenemos a las Leyes Prerrevolucionarias, que en la parte final de la vida política de Porfirio Díaz, pusieron de manifiesto la sensibilidad ante las nuevas relaciones económicas[40].

En relación a los problemas procesales podríamos señalar dos

[40] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 112.

antecedentes:

"La Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca, 30 de Abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario *las contiendas... que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto* (artículo 8° de la ley)"[41].

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de Noviembre de 1906) se establece que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarán ante *el Juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente*, estableciendo que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles[42].

Durante el Gobierno de Madero se creó el Departamento de Trabajo por Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de Diciembre de 1911; dicho Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaria de Fomento, fungió como un intermediario en la contratación, como un organismo encargado de facilitar la transportación de los obreros a las localidades donde fueron contratados e igualmente tenía la tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, así como de servir de Árbitro en sus diferencias siempre que así lo solicitaran los interesados.

Ahora bien, como otros antecedentes tenemos a las Leyes Revolucionarias, tal es el caso del Plan de Guadalupe firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila el 26 de Marzo de 1913, y a partir del cual Carranza asumiría la Jefatura del Ejército Constitucionalista en la lucha contra Huerta. Su expedición a pesar de contener ninguna referencia al problema social, marcó el principio de una paulatina integración de los derechos sociales en nuestro país. Los jefes militares y sus asesores fueron dictando leyes sobre el trabajo en las que se proponían poner remedio a los males sociales que existían[43].

Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán del 17 de Mayo de 1915), que

---

[41] Idem.
[42] Cfr. Idem.
[43] Cfr. Ibidem, pág. 113.

establecía en la exposición de motivos, que era necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgían entre el capital y el trabajo, asimismo que era necesario dar margen para que los patrones y obreros se entendieran de mutuo acuerdo y así se estableciera un acercamiento racional para que se entendieran mejor, ya que ambas fuerzas debían mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy[44].

Con base en dicho Decreto se creó un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, integrado con cuatro miembros de planta y dos suplentes, y de los cuales, los miembros de planta se elegían dos, por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos, y los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras. Para el caso de que se produjera algún conflicto cada sector proponía a un miembro suplente, y el Ejecutivo del Estado designaría un Árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia[45].

Las funciones de estos Comités eran esencialmente de carácter conciliatorio, pero podían dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme, y la resolución del tercero en dado caso era inapelable.

Ley Federal del Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto número 392 del General Salvador Alvarado. Gobernador y Comandante Militar del Estado, promulgada el 11 de Diciembre de 1915), dicha Ley derogó el Decreto anteriormente señalado, en esta Ley se crean Tribunales Industriales con la finalidad de impartir justicia inmediata y oportuna sin la lentitud de los enjuiciamientos ordinarios[46].

Se incluye en la Ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, cuyas facultades eran las de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

Las Juntas se establecieron por Distritos Industriales con cuatro representantes por cada sector, dos titulares y dos suplentes por lo que se refirió al Distrito de Mérida y un titular y un suplente para el resto de los Distritos.

La Ley ordenó la expedición de un reglamento interior para las Juntas y

[44] Cfr. Ibidem, pág. 114.
[45] Cfr. Idem.
[46] Cfr. Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reguló su aparato administrativo.

"De no prosperar la Conciliación el expediente se pasaba al Tribunal de Arbitraje al que la ley atribuyó el poder de decidir sin apelación en los asuntos que le sean presentados, excepto en los casos en que tenga que ir más allá de lo prescrito en la ley"[47].

El Tribunal se integraba por tres miembros, un representante de los trabajadores, electo por todas las Uniones de Trabajadores del Estado; un representante de los patrones, electo por todas las Uniones y Patronos del Estado y un Juez Presidente que se nombraba por las Juntas de Conciliación que se reunían en Mérida una vez al año, si en la reunión no llegaban a ningún arreglo para la designación del Juez Presidente el Ejecutivo del Estado lo designaba.

Las facultades que tenía el Tribunal, principalmente era la de conocer de las discordias que se presentaran, pudiendo citar testigos, bajo pena de multa, entrar libremente a cualquier establecimiento, fábrica, barco y cualquier lugar en donde se ejerciera una industria, se ejecutara algún trabajo o se hubiera motivado una demanda; podía exigir la presentación de libros, documentos, papeles y escritos relativos que las partes pudiesen retener o bien tener testimonio de ellos.

A partir de la recepción del expediente en la Junta de Conciliación, se contaba con treinta días para su trámite (exceptuando los domingos y días de fiesta nacional). Los fallos del Tribunal de Arbitraje dictados con fuerza de convenio industrial, eran aplicables y obligatorios también para los patrones y para las uniones industriales, excepto aquellos fallos que se hayan dictado para un distrito industrial en particular.

Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del Gobernado interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, del 28 de Diciembre de 1915), incluyó la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas, Industriales o de otro género que constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velaron por el cumplimiento de dicha ley[48].

Dichas Juntas eran órganos dotados de Jurisdicción que realizaban un proceso sumarísimo, que se desahogaba en una sola audiencia, con la posible admisión en un término de tres días de la prueba de inspección y

---

[47] Ibidem. pág. 114.
[48] Cfr. Ibidem. pág 115.

pronunciamiento inmediato de la resolución. Las resoluciones eran irrecurribles, la ejecución de las mismas correspondía a los presidentes municipales, que a su vez eran presidentes natos de las Juntas y que tenían que dar cuenta a estas de los resultados obtenidos[49].

Como ya mencionamos estas Juntas estaban especializadas, se integraban con tres propietarios y tres suplentes de cada sector, designados por un año.

Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado de Michoacán (Expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de Enero de 1916), entre sus facultades, estaba la de oír todas las quejas que se le presentaran con motivo de huelgas o dificultades entre capitalistas y obreros, resolver dichos conflictos de manera amigable con citación de la parte contraria.

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes (Promulgada el 1° de Febrero de 1916 por el Gobernador y Comandante Militar del Estado, General Martín Triana), su contenido es igual al de la ley para el Estado de Jalisco.

Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán (Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo del 12 de Marzo de 1916), establece la división del departamento en dos secciones, la primera de ellas se encargaba de recibir las quejas que se suscitaran por huelgas o dificultades entre el trabajo y el capital; contemplaba un procedimiento que se iniciaba con un escrito inicial o bien mediante comparecencia que se realizara por escrito, con ello se corría traslado por tres días a la parte contraria, concediéndole de uno a tres días para que se presentara para subsanar la dificultad. Las resoluciones eran inapelables con solo el recurso de responsabilidad. La segunda sección atendía problemas estadísticos[50].

Ley de accidentes de trabajo del Estado de Zacatecas (Expedida por Carlos Plank, General Brigadier del Ejército Constitucionalista. Gobernador y Comandante Militar del Estado, del 24 de Julio de 1916), establece la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente y consagra la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado, para conocer de las demandas por indemnizaciones derivadas por accidentes de trabajo, que se ventilaban de manera verbal, aduciendo el mandato en carta poder cuando el interés del negocio no excediera de mil doscientos pesos, se aceptaban los recursos que procedían contra el fallo en lo

[49] Cfr. Ibidem, pág 116.
[50] Cfr. Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

principal.

Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (Expedida por Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado el 27 de Octubre de 1916), atribuia a los presidentes municipales, dentro de su respectiva jurisdicción las facultades de inspección vigilancia y conciliación. Contemplaba una etapa conciliatoria ante la Autoridad Municipal, con acopio de pruebas y datos que se consideraran necesarios, y de no lograrse un resultado positivo, se seguía con una instancia arbitral, de sometimiento voluntario ante la Sección del Trabajo que resolvia dicho conflicto; para el caso de que no hubiere arreglo y que no se quisiera someter a la instancia arbitral se dejaban a salvo los intereses de las partes para ocurrir ante los Tribunales comunes[51].

2.2. EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El texto aprobado por el Constituyente el 23 de Enero de 1917, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

Título Sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

Artículo 123: El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo[52].

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también

[51] Cfr. Ibidem, pág. 117.
[52] Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena ed., Porrúa, México, 1999, pág. 65.

prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato, En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a

organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. 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.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contrato de trabajo;

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

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en

plazos determinados[53].

Después de tantos esfuerzos por consolidar este artículo, a nuestro juicio el Constituyente de 1917, logró plasmar y reconocer no solo los más elementales derechos de los trabajadores, sino también la base de la que se desprendería toda una normatividad laboral.

2.3. REFORMAS AL ARTÍCULO 123.

Las reformas y adiciones que se han hecho al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos son las siguientes:

Primera reforma.

Afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República[54].

La fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Las reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil, y se publicaron en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.

Segunda reforma.

Se refiere a la fracción IX. Quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

---

[53] Cfr. Ibidem. pág. 69.
[54] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 355.

La reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial de 4 de noviembre de 1933.

Tercera reforma.

Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938.

Cuarta reforma.

Se trató de una doble reforma. Por una parte se modificó la fracción X del artículo 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía de hecho. Por la otra se adicionó el artículo 123 con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

Fue propuesta por el presidente Manuel Ávila Camacho y publicada en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.

Quinta reforma.

Se trata de una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios.

Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.

La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial de 6 de diciembre de 1960.

Sexta reforma.

Esta reforma, que en realidad es una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "N", en virtud de que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

Fue propuesta por un grupo de senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 27 de noviembre de 1961.

De la séptima reforma abundaremos más adelante.

Octava reforma.

Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del Apartado "A".

Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972.

Novena reforma.

Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f). XII Y XIII del Apartado "B" el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 10 de noviembre de 1972.

Décima reforma.

Modifica el párrafo inicial del Apartado "B".

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974.

Undécima reforma.

Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974.

Duodécima reforma.

Modifica la fracción XXXI del Apartado "A" para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empacado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y publicada en el Diario Oficial de 6 de febrero de 1975.

Decimotercera reforma.

Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII.

Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978.

Decimocuarta reforma.

Se reformó la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para establecer nuevas empresas cuyos conflictos serían competencia de la jurisdicción federal.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978.

Decimoquinta reforma.

Se adicionó un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el Trabajo.

La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 8 de diciembre de 1978.

Decimosexta reforma.

Se adicionó al apartado "B" la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo Quinto del artículo 28 constitucional (bancarios) .

La reforma fue propuesta por el Presidente José López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 17 de noviembre de 1982.

Decimoséptima reforma.

Se reformó la fracción VI del apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y encarga sólo a una comisión nacional su fijación.

La reforma fue propuesta por el Presidente Miguel de la Madrid y se publicó en el Diario Oficial del 23 de diciembre de 1986."

Decimoctava reforma.

Se reformaron la fracción XXXI del apartado "A" y la fracción XIII bis del apartado "B". La primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de banca y crédito. La segunda para conservar exclusivamente respeto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Fue propuesta por el presidente Salinas de Gortari y se publicó en el Diario Oficial del 27 de junio de 1990.

Decimonovena reforma.

Se modificó el segundo párrafo de la fracción XII del Apartado "B" para el efecto de establecer que los conflictos entre el Poder judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y por la Suprema Corte de Justicia los que se produzcan con sus propios empleados.

Fue propuesta por el presidente Ernesto Zedillo y se publicó en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1994.

Vigésima reforma.

Se modificó el primer párrafo de la fracción XIII del apartado "B" para excluir del mismo a los miembros de los cuerpos de seguridad pública. Pero se agrega un largo párrafo tercero dedicado a los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal y de la Federación, que permite su remoción si no cumplen con los requisitos vigentes sin que proceda su reinstalación o restitución aunque se admita la indemnización.

Fue propuesta del presidente Ernesto Zedillo y se publicó en el Diario Oficial del 8 de marzo de 1999[55].

2.3.1. LA SÉPTIMA REFORMA DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962.

Séptima reforma.

Es, en su conjunto, la más importante de las que se han hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afectó a muchas de sus fracciones. Estas reformas se refieren, sustancialmente, a lo siguiente:

Fracción II: Se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche.

Fracción III: Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.

---

[55] Cfr. Ibidem. pág. 359.

Fracción VI: Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijaron por zonas económicas.

Fracción IX: Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

Fracciones XXI y XXII: Se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

Los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente son la facultad que tienen el patrón para eximirse de la obligación de reinstalar a un trabajador, los supuestos en los cuales el patrono no estará obligado a cumplir con el contrato o reinstalar al trabajado se encuentran regulados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y la indemnización que se prevé para estos casos se estipula en el artículo 50 en relación de la citada Ley[56].

Fracción XXXI: Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962[57].

2.4. LEGISLACIÓN LABORAL.

Fueron muchos los cambios que experimentó el Derecho Procesal del Trabajo, antes de que se consolidara una verdadera legislación laboral, así como

[56] Cfr. Ibidem, pág. 356.
[57] Cfr. Idem.

Tribunales Jurisdiccionalmente facultados para conocer de los conflictos laborales.

Así tenemos que el 3 de Diciembre de 1917 se publicó en el Diario Oficial la Ley Carranza, que establecía la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y que también facultaba al Poder Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

"En esta Ley de escasos doce artículos se planteaban tres temas fundamentales: la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y los Territorios Federales con representantes nombrados por obreros y empresarios y por el gobierno; las reglas mínimas de procedimiento que se reducían a la presentación por las partes, en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia a mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes. Se consignaba como único recurso el de responsabilidad y se incluían las disposiciones confiscatorias en caso de que los patrones declararan paros ilícitos"[58].

El 9 de Marzo de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, norma complementaria de la Ley de Carranza; dicho reglamento se compuso de 115 artículos y 12 transitorios; en este reglamento se siguen los trámites del proceso verbal sumario consistente en demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días y veinticuatro horas para dictar el laudo respectivo. Allí aparece la fórmula vigente en la actualidad de que los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo creyeren debido en conciencia.

La ejecución de los laudos estaba encargada al Presidente de la Junta Central, también en este reglamento se establecía la aplicación supletoria del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, en lo que fuere indispensable para complementar las disposiciones de dicho reglamento y siempre que no se opusiera directa o indirectamente al mismo[59].

Para efectos de establecer en relación a las legislaciones laborales de los diferentes Estados la posibilidad de que las Juntas pudieran ejecutar

---

[58] Ibidem, pág. 120.
[59] Cfr. Ibidem, pág. 124.

directamente sus laudos o bien lo hicieren a través de otras autoridades preferentemente judiciales o también administrativas, cabe la posibilidad de hacer una clasificación de las mismas, también para ver cuales de esas legislaciones contemplaban la figura de la insumisión al arbitraje.

ESTADO	PROMULGACIÓN	EJECUCIÓN	ARBITRAJE
Aguascalientes	6-III-28	Judicial	Insumisión
Campeche	30-XI-24	Judicial	Opción del Trabajador
Coahuila	26-VII-20	Directa	Insumisión
Colima	10-X-25	Directa	Insumisión
Chihuahua	5-VII-22	No lo indica	Insumisión
Durango	24-X-22	Judicial	Insumisión
Guanajuato	6-IV-21	Judicial	Insumisión
Hidalgo	20-XII-17	Judicial	No lo indica
Jalisco	3-VIII-23	Directa	Insumisión
México	30-I-18	Gobernador	No lo indica
Michoacán	1°-IX-21	Judicial	Insumisión
Nayarit	25-X-18	No lo indica	No lo indica
Nuevo León	23-I-24	No lo indica	No lo indica
Oaxaca	21-III-26	Directa	No lo indica
San Luis Potosí	28-II-22	Judicial	No lo indica
Sinaloa	6-VII-20	No lo indica	No lo indica
Sonora	3-X-18	No lo indica	No lo indica
Tabasco	18-X-26	Directa	No lo indica
Tamaulipas	12-VI-25	Directa	No lo indica
Veracruz	14-I-18	No lo indica	No lo indica
Yucatán	16-VII-18	Directa	No lo indica
Zacatecas	1°-VI-27	Judicial	Insumisión

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el Estado de Guerrero no funcionaba ninguna Junta, el Ayuntamiento era el encargado de vigilar el cumplimiento de lo establecido por las fracciones X y XIV del artículo 123, relativas a los salarios y a los accidentes, obligando a los patrones y empresarios al pago de las indemnizaciones que correspondieran[60].

El 17 de Septiembre de 1927, el Presidente Plutarco Elías Calles promulgó el decreto por virtud del cual se estableció la Junta Federal de

[60] Cfr. Ibidem, pág. 125.

Conciliación y Arbitraje.

El decreto ordenó el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México y las Regionales de Conciliación que fueran necesarias, determinando su competencia para conocer de asuntos:

- En las zonas Federales.
- En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas Federales.
- En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.
- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y de los trabajadores del ramo se haya aceptado la jurisdicción del Gobierno Federal.

En el Decreto se facultaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para que expidiera el reglamento correspondiente, hecho que se dio el 27 de Septiembre de 1927; en este reglamento se fijaban las reglas generales del procedimiento: notificaciones, identificación de las partes y representación de los trabajadores y patronos a través de los Sindicatos, incluía igualmente reglas relativas a la Conciliación ante las Juntas Federales y ante las Regionales, también hablaba del Arbitraje, de la ejecución de los laudos que quedaba a cargo del Presidente de la Junta Federal, con potestad suficiente para hacer cumplir sus decisiones, disponiéndose lo necesario para el embargo, remate y adjudicación de los bienes propiedad del deudor, también se establecía lo relativo a los días y horas hábiles, espera de turno para iniciar audiencia, suspensión de diligencias, formación de expedientes, impedimentos, excusas, recusaciones, medios de apremio, correcciones disciplinarias y auxilio de otras Autoridades[61].

[61] Cfr. Ibidem. pág. 127.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Siendo Presidente Provisional, Emilio Portes Gil formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, para que convocara a un periodo extraordinario de sesiones en donde se discutiría la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución.

La iniciativa fue discutida en sesión extraordinaria del 29 de Julio de 1929; en la exposición de motivos, el Presidente Portes Gil señalaba que la diversidad legislativa en materia laboral solo causaba perjuicios tanto al trabajador como al capitalista, que generaban conflictos constantes que preocupaban al gobierno y que impedían la paz y el adelanto del país, que la unidad de la Ley era lo principal y que debía dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados como un respeto a su soberanía.

No obstante los argumentos que en contra de la Federalización de la legislación laboral se dieron, sobre todo en el sentido de que con eso se vulneraría la calidad de los Estados de libres y soberanos al interior de sus regímenes, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que fue ratificada por las Legislaturas de los Estados, declarándose reformado el preámbulo del artículo 123 y la fracción XXIX, relativa a la expedición de la Ley del Seguro Social[62].

El nuevo texto del preámbulo fue el siguiente:

El Congreso de la Unión sin controvertir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros los jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo[63].

A raíz de dicha reforma la necesidad se transformó en expedir una Ley Federal del Trabajo.

El Anteproyecto impulsado por el Presidente Portes Gil fue presentado en una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de Noviembre de 1928, pero de manera paralela a partir del 4 de Diciembre se llevó a cabo la IX Convención de la CROM, en la que se dieron críticas importantes al Presidente; por lo que se nombró una Comisión mixta integrada por trabajadores y patrones con la tarea de formar el proyecto definitivo de Ley, que se enviaría a las Cámaras; esta Comisión finalizó el proyecto en Mayo de 1929.

---

[62] Cfr. Ibidem, pág. 129.
[63] Cfr. Ibidem, pág. 130.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Anteproyecto no prosperó, sin embargo, vale la pena señalar que en su parte procesal establecía la separación en tres etapas del proceso laboral, que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas, también regulaba los conflictos económicos de orden general, el tercer aspecto fue la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos por cualquiera de las partes y finalmente la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Aún cuando dicho anteproyecto de 1928 no llegó a ser Ley, no cabe duda de que allí se encuentran sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual[64].

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgó, fue básico para su elaboración el Anteproyecto Portes Gil, en su momento fue modelo importante para el derecho iberoamericano del trabajo.

En la parte orgánica la Ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto Porte Gil si bien excluyó la figura del Consejo Nacional de Trabajo.

La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones que se reunían en día 1° de Diciembre de los años pares, designándose titulares y suplentes por cada grupo especial de las Juntas.

El procedimiento ante las Juntas se dividió en los siguientes capítulos:

- Capítulo I. Disposiciones Generales.
- Capítulo II. De las recusaciones.
- Capítulo III. De la Conciliación ante las Juntas Municipales y

[64] Cfr. Ibidem, pág. 131.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Federales de Conciliación.

- Capítulo IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo V. De las providencias precautorias.
- Capítulo VI. De las tercerías.
- Capítulo VII. De los conflictos de orden económico.
- Capítulo VIII. De la ejecución de los laudos.

Esta Ley contemplaba la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la comparecencia del demandado le obligaba a contestar en ese mismo acto, pero si no comparecía había que señalar una segunda audiencia, con el apercibimiento de que si no se volvía a presentar se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Después se continuaba con las pruebas, para tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en la práctica se celebraban una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas, e inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio local tal y como sucedía con las inspecciones que se realizaban conforme a las bases establecidas en el Código Federal de Procedimientos Civiles ya que la Ley Federal del Trabajo no las contemplaba[65].

Se establecía un término de cuarenta y ocho horas a las partes para que formularan sus alegatos por escrito, y de inmediato los representantes del capital y del trabajo tenían veinticuatro horas para que en su caso solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, ordenándose para ello la realización de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación del asunto se formulaba por el auxiliar del Presidente un dictamen que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión pudiendo los representantes emitir votos particulares al respecto. Con el acta correspondiente se turnaban los autos para al secretario para el engrose del laudo, se firmaba por los representantes y se notificaba a las

[65] Cfr. Ibidem. pág. 132.

partes.

La parte final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas quienes tenían la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los mismos, otorgándoles la Ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales y de remate. En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por parte de la Junta.

Los artículos 601 y 602 establecían las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. Una jurisprudencia conservadora (Ejecutoria Óscar Cué), extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos, dejando sin valor alguno el principio de estabilidad absoluta consagrado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

"Artículo 601. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

I. Dará por terminado el contrato de trabajo;

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

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

"Artículo 602. Cuando el contrato fuera por tiempo definido y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Si el contrato por tiempo definido excediera de un año en una cantidad igual a la mitad de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad se considera en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

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

En ninguno de los casos a que se contrae este artículo, la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en el caso de fallecimiento

por accidente de trabajo".

El 31 de Diciembre de 1955 se modificó el artículo 602 suprimiendo el último párrafo que establecía que la indemnización no podría exceder de la que le correspondiera al trabajador en caso de fallecimiento por accidente de trabajo[66].

El 31 de Diciembre de 1962 se reformó la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 123 y 124 quedando de la siguiente forma:

"Artículo 123. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

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

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

---

[66] Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima ed., Porrúa, México, 1998, pág. 114.

"La ejecutoria del 25 de Febrero de 1941 pronunciada en el amparo directo 4271/40/1ª , promovido por Óscar 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 en el pago de daños y perjuicios"[67].

La Ley Federal del Trabajo de 1931 rigió casi 40 años el Derecho Laboral en México.

2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970.

En 1960, siendo Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. El Anteproyecto que sirvió de base para las reformas constitucionales y legales de 1962 no fue, sin embargo, presentado a las Cámaras.

En 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos, el Anteproyecto fue sometido a consideración de representantes de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras.

La promulgación de la Nueva Ley la hizo el Presidente Ordaz el 2 de Diciembre de 1969 y entró en vigor el 1° de Mayo de 1970.

Dentro de las innovaciones de esta Ley, se trató de pulir ciertos vicios que la práctica había generado, así como aligerar los procedimientos creando nuevas vías procesales.

Se atribuyó a la Junta de Conciliación la facultad para arbitrar conflictos de menor cuantía cuyo monto no excediera de tres meses de salario, además se estableció que a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República, de igual forma los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían fijar el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación.

---

[67] Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Décimo Quinta ed., Trillas. México. 1984. pág. 136.

Durante el periodo de instrucción se estableció que no era indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque si para la resolución de los conflictos.

Se ratificó la oralidad predominante del procedimiento, se hicieron más fáciles las notificaciones, se aligeró la tramitación de los incidentes, se aumentó el plazo de caducidad de tres a seis meses, se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria que solo ocasionaba dilaciones en el procedimiento y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones, en lo relativo a las pruebas, se incluyó la inspección omitida en la Ley anterior y se facilitó el deshogo de las periciales.

Se dio la inclusión de un nuevo procedimiento especial para asuntos urgentes cuya característica es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo[68].

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables, salvo cuando se trata de actos de ejecución.

Por lo que hace al contenido del artículo 49 éste reprodujo lo que establecía el artículo 124 de la Ley de 1931, con las únicas variantes de que se redujo la antigüedad de los trabajadores de dos años a un año y se suprimió el caso de los aprendices[69].

En resumen estas fueron las innovaciones contempladas por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

2.7. LA REFORMA PROCESAL DEL 1º DE MAYO DE 1980.

El 18 de Diciembre de 1979 el Presidente José López Portillo presentó a

---

[68] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 134.
[69] Cfr. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit., pág 116.

consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba la reforma de los artículos que fijaban el procedimiento de huelga, así como la adición a la parte final del artículo 47, para establecer la obligación patronal de dar aviso por escrito a los trabajadores de la causa o causas del despido.

Una de las cuestiones importantísimas de esta reforma es que se reconoció procesalmente la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo.

Las características más notables de esta reforma fueron la expresión concreta de los principios generales del derecho procesal del trabajo, la concentración procesal, que reúne en una sola audiencia la etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, lo relativo a la nueva distribución de las cargas procesales, entre las más importantes.

En dado caso la mayor trascendencia se dio en relación a la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquellos incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos planteados, o agregando prestaciones omitidas o planteadas en menor cuantía a la debida, o sea la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores[70].

Asimismo, el establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga que puede detener su tramitación, cuestión sumamente criticada.

La finalidad de este capítulo fue la de resumir la historia del Derecho Procesal del Trabajo en general, y de manera particular analizar los antecedentes históricos de la insumisión al arbitraje. En el siguiente Capítulo hablaremos del marco jurídico vigente de la figura objeto de nuestro estudio.

---

[70] Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 136.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En nuestra Ley Suprema la insumisión al arbitraje se encuentra establecida en el artículo 123 apartado "A" fracción XXI, que a la letra dice:

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

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

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo...".

Aún cuando en el primer capítulo, mencionamos esta fracción, es aquí donde realizaremos un análisis más profundo del significado y los alcances de la misma.

La primera parte de la fracción, aún cuando la redacción a nuestro juicio

resulta ser un poco confusa, nos habla de dos diferentes figuras a saber:

- Insumisión al Arbitraje.
- No acatamiento del Laudo.

En la segunda parte, esta fracción establece que se dará por terminado el contrato de trabajo y que el patrón quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta responsabilidad según nos indica el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es la que se establece en el artículo 50 fracciones I y II del mismo ordenamiento.

La tercera parte nos dice, que esta disposición no será aplicable en las acciones consignadas en la fracción siguiente o sea en la fracción XXII; por lo que, primero debemos de saber cuales son las acciones a que esta fracción se refiere, y que son las siguientes:

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

Es aquí donde surge la contradicción, pues si la figura de la insumisión al arbitraje o bien el no acatamiento al laudo, no pueden hacerse valer por los patrones cuando el obrero se encuentre dentro de los supuestos anteriormente citados y que se establecen en la fracción XXII, sería válido preguntarnos, ¿en qué casos entonces pueden aplicarse estas figuras?.

A nuestro juicio la redacción tanto de la fracción XXI como de la XXII, son las que ocasionan estos problemas.

Resulta obvio que la facultad con que cuentan los patrones para hacer valer la insumisión al arbitraje, o bien el no acatamiento al laudo se va a dar únicamente en conflictos colectivos de naturaleza económica, cuando hayan despedido al trabajador de su empleo, el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador si éste se encuentra dentro de los supuestos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, y que dicho

despido va a darse bajo alguno de los supuestos a que hace alusión la fracción XXII.

Pero lo anterior ni siquiera tiene importancia al momento de hacer valer dicha excepción, toda vez que si el patrón la promueve en forma incidental antes de dar contestación a la demanda, (independientemente de las múltiples confusiones que en la práctica se presentan al respecto, como podría ser interponiéndola desde la comparecencia, o bien antes de abrir la etapa conciliatoria) lo que manifiesta es que no quiere reinstalar al trabajador, porque la propia Ley lo faculta para ello, y por ende lo único que tiene que acreditar es que el trabajador se encuentra dentro de alguno de los supuestos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y eso es lo que la Junta estudia en el incidente correspondiente; el problema es que en la práctica las excepciones a la acción de reinstalación se promueven como insumisión al arbitraje y la Junta les da ese tratamiento cuestión que origina que el patrón haga valer su facultad de una forma equivocada, por ejemplo según los criterios de los Tribunales podría dar contestación a la demanda negando que el despido fue injustificado y en una etapa posterior optar por la figura de la supuesta insumisión, que ya hemos establecido que ni es insumisión ni se puede dar en los conflictos individuales, esto porque según las interpretaciones la Ley no se lo prohibe, cuestión con la que no estamos de acuerdo, pero que en este momento no trataremos, también podría contestar aceptando que despidió al trabajador en forma injustificada pero que no quiere reinstalarlo, y que está en su derecho en virtud del ya mencionado artículo 49, cuestión con la que tampoco estamos de acuerdo, sin afán de ser casuísticos al respecto señalaremos un último ejemplo, que podría ser cuando el patrón haya contestado negando que despidió al trabajador en forma injustificada, pero al no justificar sus excepciones la Junta lo condena a que reinstale al trabajador y ahí el patrón hace valer el no acatamiento al laudo que en esencia nos remite a lo mismo, esto es aún más grave ya que esta figura de no acatamiento al laudo ni siquiera existe en los conflictos individuales de naturaleza jurídica, sin embargo la práctica laboral ha dado a entender que esta figura si puede operar en los casos previstos por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional apartado "A" así, en estos ejemplos tenemos que las consecuencias siguen siendo las mismas, toda vez que la Autoridad Laboral, lo único que va a estudiar es que el patrón acredite que el trabajador tenga una antigüedad menor a un año, o que por razón de del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, o bien que es un trabajador de confianza, doméstico o eventual.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la Ley Federal del Trabajo, los artículos que tienen relación con la insumisión al arbitraje, así como con las excepciones a la acción de reinstalación, y los cuales ya hemos señalado con anterioridad son el 49, 50, 947 y 948 que a la letra dicen:

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Asimismo el artículo 50 establece:

"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 los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

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

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

"Art. 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".

Nos parece oportuno señalar que parte de la confusión de porque la insumisión al arbitraje no procede en los casos señalados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, se da, al mal interpretar las reformas del 21 de Noviembre de 1962, específicamente a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Mexicana, y que se reflejan en el contenido del artículo 49 ya mencionado.

Tal y como lo explica Baltasar Cavazos Flores, "Antes de 1962, constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaran a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados"[71].

Existía 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 en el pago de daños y perjuicios[72].

Con lo anterior resultaba que los patrones podían despedir en cualquier momento a los trabajadores sin que para ello tuvieran que justificar su despido, y, a cambio de ello pagaban la indemnización constitucional, y la responsabilidad que les resultara, consistente en veinte días por año.

"Con la reforma se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, **sino solo 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 del derecho a la estabilidad en el empleo"[73].

La reforma constitucional antes referida, decretada el 20 de Noviembre de 1962, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre del mismo año, y que entrara en vigor al día siguiente de dicha publicación, adicionó un párrafo a la fracción XXI y otro a la fracción XXII, para así proteger la estabilidad en el empleo.

La adición hecha a la fracción XXI fue:

"Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente".

La reforma a la fracción XXII consistió en:

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

---

[71] Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Vigésimo tercera ed., Trillas, México. 1988, pág. 130.
[72] Cfr. Ibidem, pág. 131.
[73] Idem.

Al respecto se suscitaron muchos choques entre el sector patronal y el obrero, los empresarios analizaron los pros y contras del principio de estabilidad en el empleo, y concluyeron que si bien era cierto lo que afirmaba el sector obrero de que normalmente un trabajador rendía más, si tenía la certeza de su empleo, también lo era que la estabilidad absoluta era antijurídica, antieconómica y antisocial[74].

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente acuerdo de voluntades, por lo que, al obligarse al patrón a reinstalar al trabajador no se estaría tomando en cuenta su voluntad, también va en contra de lo establecido por el artículo 5° de la Constitución, ya que si no se le puede obligar a nadie a prestar un servicio sin su consentimiento, a contrario sensu, a nadie se puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Además hay que tomar en cuenta que muchas veces por cuestiones circunstanciales no se puede acreditar la justificación del despido.

De igual forma es antieconómica, porque el trabajador al saber que existe la reinstalación absoluta puede no rendir como debiera y únicamente estarse cuidando de no dar una causa justificada para que se le despida.

Por último la imposición forzosa de un contrato de trabajo es antisocial porque va en contra de la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, y la reinstalación absoluta crea antipatía y malestar entre los patrones y trabajadores.

Los artículos transcritos con anterioridad son los que servirán de base para continuar con el estudio de la figura de la insumisión al arbitraje.

3.2.1. TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MENOR A UN AÑO.

Enumerados en la fracción I del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, bajo este rubro, pueden estar todo tipo de trabajadores desde los de base, eventuales, por obra o tiempo determinado, confianza, etc.

---

[74] Cfr. Ibidem, pág. 135.

El maestro José Dávalos nos dice que "al ser suprimido de la Ley el Contrato a prueba apareció esta forma en virtud de la cual el patrón despide de su empresa a una persona que no le conviene"[75].

Incluso es factible señalar que todos aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones y que no hayan cumplido con una antigüedad mínima de un año, esto independientemente de la calidad en la que hayan sido contratados, en ellos no existe la estabilidad en el empleo.

La propia Ley Federal del Trabajo en diversos artículos establece que ciertos derechos de los trabajadores se generarán hasta después de que se rebase la antigüedad antes señalada, tal es el caso del artículo 76 del multicitado ordenamiento que establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, y después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Igualmente el artículo 87 establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos, por lo que si no se cumplió con un año se servicios el aguinaldo se pagará en forma proporcional.

El plazo de un año tiene como finalidad la de probar al trabajador, aún cuando este tipo de contratación ya haya desaparecido de la ley, por eso es que en estos casos procede la facultad del patrón de eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador.

3.2.2. TRABAJADORES QUE TENGAN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL PATRÓN.

En este supuesto establecido en la fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla no del tipo de contratación que tenga el trabajador, sino de la clase de trabajo que desempeña para el patrón.

---

[75] DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit., pág. 161.

El trabajador por razones del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con el patrón.

"Esto habrá de demostrarlo el patrón. Por su parte para que se dé el supuesto, la Junta puede estimar, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo"[76].

Cuando el patrón pretenda hacer valer la insumisión al arbitraje invocando este supuesto, la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá atender especialmente las circunstancias del caso, sin olvidar que es al patrón a quien corresponde la fatiga probatoria para en dado caso acreditar ese contacto permanente y directo con él, y en dado caso determinar que resulta imposible continuar con la relación laboral.

Un ejemplo de este supuesto podría ser el de una secretaria que tal vez teniendo una plaza de base, por las funciones que desempeña se encuentran en contacto permanente y directo con el patrón y ese hecho podría convertir en imposible el desarrollo de la relación laboral.

Creemos que estos casos en la práctica laboral podrían tener cierta dificultad para ser probados, toda vez que resultan ser un tanto subjetivos, en dado caso, la Autoridad Laboral deberá ser muy cuidadosa al resolverlos.

3.2.3. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El Título Primero de la Ley Federal del Trabajo muy en particular los artículos 9 y 11 de dicho ordenamiento establecen lo siguiente:

"Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

---

[76] Idem.

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

"Artículo 11. Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De igual forma el Capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta los llamados TRABAJOS ESPECIALES, nos habla en particular de los trabajadores de confianza, a los que reglamenta de la siguiente forma:

"Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a la que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

"Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley".

"Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

"Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

"Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

Con este tipo de trabajadores se presentan dos circunstancias a saber:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- El patrón que puede rescindir la relación laboral invocando lo establecido por el artículo 185 de la Ley Federal de Trabajo antes señalado.

- El otro supuesto es el de la fracción III del artículo 49 de la Ley Laboral.

Si analizamos estos dos supuestos podemos establecer que en el primero de ellos, la pérdida de la confianza al trabajador por parte del patrón operaría como una causal de rescisión, aún cuando ésta no se encuentre establecida dentro de las enumeradas en el artículo 47 de la ya citada Ley, por supuesto que corresponde a la patronal la carga de la prueba en este sentido, y para el caso de que no lo acreditara, procedería su condena en el juicio respectivo.

En el segundo supuesto que nos habla de aquellos trabajadores que el patrón no está obligado a reinstalar como son los de confianza, en la tramitación de la excepción al cumplimiento del contrato el patrón lo único que tendrá que acreditar es que en verdad el trabajador a quien se le pretende aplicar esta figura si desempeñaba funciones de las catalogadas por la ley como de confianza, en ningún momento la ley establece que además de ellos tenga que acreditar por que se le perdió la confianza; en el ejemplo anterior por supuesto que el patrón podría hacer valer la excepción a la obligación de reinstalar si es que no acredito porque le perdió la confianza al trabajador, pero puede recurrir a esta figura simplemente porque el trabajador es de confianza y el patrón no está obligado a reinstalar a este tipo de trabajadores, por lo que se insiste al señalar que éste será el único extremo que el patrón está obligado a probar.

3.2.4. TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

En esencia, ocurre algo similar con este tipo de trabajadores, el maestro José Dávalos establece que "es imposible continuar la relación laboral, aún cuando la Junta determine la reinstalación, debido a las funciones del trabajador y a su contacto directo e inmediato con el patrón"[77].

---

[77] Ibidem, pág. 163.

El Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo establece el tratamiento que tendrán los trabajadores domésticos que es el siguiente:

"Artículo 331. Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

"Artículo 332. No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta ley:

I. Las personas que prestan servicio 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

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios y departamentos y oficinas".

"Artículo 333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche".

"Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo".

"Artículo 335. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores".

"Artículo 336. Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse".

"Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo o higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud, y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes".

"Artículo 338. Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial".

"Artículo 339. En casos de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio".

"Artículo 340. Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa".

"Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo".

"Artículo 342. El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación".

"Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga

para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con los dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50".

Néstor de Buen establece que "en el trabajo doméstico lo esencial no es la actividad, sino la naturaleza del lugar en el que se realiza y la finalidad que se persigue. De esa manera será trabajador doméstico el que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 331, realice una labor de aseo, asistencia y, en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia, pero si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar y ese trabajo ayuda a generar un lucro, de inmediato el doméstico dejará de serlo para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario"[78].

Por el tipo de funciones que desempeñan, este tipo de empleados no tienen estabilidad en el empleo, ya que son empleados muy cercanos al patrón y de condenar a éste a reinstalarlos el desarrollo de la relación de trabajo no sería adecuado, lo que podría ocasionar problemas graves al interior de la familia, es tanta la confianza que se deposita en los trabajadores domésticos que incluso estos están de conformidad con lo establecido por el ya citado artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, a prueba durante los primeros 30 días a que dio inicio su relación laboral.

3.2.5. TRABAJADORES EVENTUALES.

Para poder establecer las características de este tipo de trabajadores primero tendremos que referirnos a los trabajadores de planta, así bien, la doctrina ha establecido algunos conceptos para determinar la naturaleza de los mismos y que el maestro José Dávalos los enumera de la siguiente manera:

- "Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

[78] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit., pág. 515.

- Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte"[79].

De lo anterior, podemos establecer que los trabajadores eventuales son aquellos que carecen de las características antes señaladas.

Los trabajados eventuales o también llamados de temporada surgieron cuando ciertas actividades se efectuaban o bien se incrementaban únicamente en ciertos meses del año, circunstancia que les imprimió la denominación de eventuales.

Posteriormente se dio una separación entre los trabajadores eventuales y los de temporada, ya que para ciertas empresas los trabajos de temporada eran una necesidad permanente, y son la forma única y normal de trabajar por lo que se les denominó como trabajos de planta de temporada, y que tienen los mismos derechos que los de planta permanentes, claro en forma proporcional al tiempo que hayan laborado.

Así podemos establecer que los trabajadores eventuales son los de obra determinada que, según el artículo 36 de la Ley Laboral, dicho señalamiento puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza; y los de tiempo determinado cuyo señalamiento según el artículo 37 de la ya citada Ley puede darse solamente en los siguientes casos:

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

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y

III. En los demás casos previstos por esta ley".

Para estas dos clases de relaciones de trabajo el artículo 39 de la multicitada Ley establece que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Como ya mencionamos, el trabajo eventual es aquel que no reúne las características del trabajo de planta o sea ser de tiempo indeterminado, es el

[79] DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit., pág. 121.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajo que se realiza en actividades ocasionales, en nuestra legislación laboral estos trabajos se contemplan como relaciones de obra y tiempo determinado, y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos que así lo exija el trabajo que se realiza[80].

Toda vez que según nuestra legislación la regla general es que las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, cuestión que garantiza el principio de estabilidad en el empleo, cuando exista un problema en relación a la temporalidad de las mismas, la carga de la prueba es del patrón.

De la misma forma el patrón no puede establecer la eventualidad de la relación de manera arbitraria sino que esta se da según la naturaleza del trabajo.

Este tipo de trabajadores no tienen estabilidad en el empleo, en caso de que fueran separados, el patrón podría hacer valer la insumisión al arbitraje, pero tendría que acreditar que la naturaleza del trabajo que desempeñaban era lo que los convertía en trabajadores eventuales, esto es porque muchas veces de forma fraudulenta los patrones contratan a los trabajadores como eventuales cuando el tipo de trabajo que desempeñan es de carácter permanente, así que la Junta deberá analizar con cuidado este supuesto en caso de que el patrón no quisiera someter sus diferencias al arbitraje y optara por indemnizar al trabajador despedido.

3.3. INDEMNIZACIÓN PREVISTA PARA LOS CASOS ANTERIORES.

Para desarrollar este inciso es preciso referirnos a la responsabilidad, el maestro José Dávalos nos dice que "el presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o perjuicio que afecta a una determinada persona. Dichos daños o perjuicios se pueden originar en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos, que perjudiquen a una persona; estas conductas dan origen al derecho que tiene esa persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido"[81].

---

[80] Cfr. Ibidem, pág. 123.
[81] Ibidem, pág. 397.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De acuerdo a lo anterior, cuando el patrón causa algún perjuicio al trabajador ya sea porque lo despidió de manera injustificada, o bien en el caso que nos ocupa al hacer valer la insumisión al arbitraje para no reinstalar al trabajador, sin que la voluntad de este último pueda influir de forma alguna, es obvio que se le está causando un daño al trabajador, pues quedará privado de su fuente de trabajo y por ende aún cuando esta circunstancia pueda ser temporal de su fuente de subsistencia; con ese daño causado nace la responsabilidad del patrón y en virtud de ésta nace la indemnización correspondiente.

"Ajustada a un término genérico, la indemnización laboral podría definírsele, como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad. La indemnización es, en el lenguaje corriente la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debida a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia"[82].

La indemnización prevista para los trabajadores que se encuentren dentro de alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo serán conforme lo establecido en el artículo 50 del mismo ordenamiento, dicho artículo establece:

"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 los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

[82] Diccionario Jurídico 2000. Op. Cit.

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

Es menester aclarar que la indemnización de veinte días de salario por año de antigüedad no se aplica a la indemnización por despido.

Néstor de Buen señala al respecto que la ley no establece esa prestación y que ha sido un problema de interpretación arraigado de tal manera en el medio laboral que se ha aplicado corrientemente con base en la consideración de que es obligatorio, el trabajador que opta por su indemnización no tiene sus derechos de antigüedad salvo los que de manera especial establece el artículo 162 de la Ley Laboral[83].

Los veinte días por año no son exigibles en la acción que se reclama originada por el despido, y si se reclama la reinstalación solamente el patrón en virtud de la insumisión al arbitraje puede sustituirla por la indemnización, siempre que sea alguno de los trabajadores contemplados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia al respecto resolviendo una contradicción de tesis de los Tribunales Colegiados, que a la letra dice:

"INDEMNIZACIÓN DE VEINTE DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA. En atención a que los artículos 123 fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquel se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al

[83] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit., pág. 111.

patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo".

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Octava Época. Tomo V. Octubre. 1990. Página. 158.

La contradicción de tesis es clara al establecer que dicha indemnización de veinte días por cada año de servicios prestados si es procedente en el caso de la insumisión; claro esto en el caso de que la relación laboral haya sido por tiempo indefinido, como ya vimos cuando la relación de trabajo haya sido por tiempo determinado menor a un año consistirá en los salarios de la mitad del tiempo laborado, y si hubiese excedido de un año en la de seis meses de salario por el primer año y en veinte días por cada año siguiente laborado.

El artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo como ya vimos establece las consecuencias que se originan cuando el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o bien cuando no acate el laudo pronunciado por la Junta, estas son:

- Dar por terminada la relación de trabajo. Esta es una consecuencia lógica toda vez que de declararse procedente la insumisión al arbitraje o el no acatamiento del laudo, se queda sin efecto la acción reclamada, en este caso la reinstalación.

- Indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios. Esta es la indemnización constitucional que se da también en los casos en donde se demandó la reinstalación para suplirla ante la facultad del patrón de no cumplir con el contrato.

- También se fijara la responsabilidad que resulte del conflicto según lo establecido por el artículo 50 fracciones I y II. Esta responsabilidad como ya señalamos es una compensación que se da a los trabajadores que sean sujetos de insumisión al arbitraje o no acatamiento del laudo, por el daño que les causa esta decisión en la cual no importa su voluntad.

- Además se condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha en que se paguen las indemnizaciones, así como al de la prima de antigüedad de conformidad con lo establecido por el artículo 162 de la multicitada Ley.

Ahora veremos lo referente a la prima de antigüedad.

"Artículo 162. Los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículo 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Para pagar la ántigüedad el salario que deberá tomarse en cuenta según lo que nos indica el artículo antes trascrito es el establecido por los artículo 485 y 486 de la Ley Laboral que a la letra dicen:

"Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

"Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos".

Todos los artículos antes citados son aquellos que tienen relación con la indemnización que deberá cubrir el patrón cuando no quiera someter sus diferencias al arbitraje, pero esta prestación no opera para los casos en que se sustituya la obligación de reinstalación por un pago de daños y perjuicios de conformidad con las propias bases que la propia Ley Federal del Trabajo establece para la cuantificación de las mismas.

3.4. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

En este inciso vamos a hablar de la figura que la práctica laboral ha mal llamado insumisión al arbitraje, y que ha confundido haciendo creer que esta opera para los casos en que el patrón esta exento de la obligación de reinstalar al trabajador, para ello debemos establecer la postura al respecto de diferentes autores que en forma correcta señalan que la negativa por parte de los patrones de someter sus diferencias al arbitraje o bien de acatar el laudo pronunciado por la Junta, facultad que establece la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, es una figura diferente y que excluye su aplicación a la establecida en la fracción XXII del artículo antes citado ya que esta última es una simple excepción a la acción de reinstalación.

Primeramente, nosotros coincidimos con esta apreciación, incluso el tema de investigación de la presente tesis es la problemática que se da en la práctica al hacer valer la figura de la insumisión al arbitraje, para tratar las excepciones a la acción de reinstalación, cuando el patrón separa al trabajador de su empleo y en lugar de cumplir con el contrato lo indemniza.

Es fundamental para el entendimiento del problema y para exponer nuestro punto de vista analizar el supuesto antes referido.

Néstor de Buen al respecto nos dice: "En la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el fenómeno de la insumisión al arbitraje, previsto en la fracción XXI del texto original del artículo 123 Constitucional, constituyó una de las cuestiones que, en su tiempo, fueron más debatidas, al grado que fundaron serias dudas - y una jurisprudencia definitiva de la Corte - acerca de la naturaleza misma de las Juntas. La ejecutoria Guillermo Cabrera del 8 de Marzo de 1918, puso en tela de juicio la naturaleza de las Juntas, a las que le señalaba una función meramente arbitral, sin entidad jurisdiccional, que requirió de una nueva discusión y un nuevo criterio, vigente solo desde el 1° de Febrero de 1924 cuando se dicta la ejecutoria La Corona. Sin embargo, la ratificación definitiva derivaría, en 1962, de una iniciativa del presidente Adolfo López Mateos que reformó las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, ya entonces apartado A, limitando la insumisión al arbitraje a los casos diferentes de los previstos en la fracción XXII, lo que quiere decir, en lo esencial a las situaciones de conflicto económico de naturaleza colectiva"[81].

Ahora bien, para desentrañar el problema tenemos que remontarnos a su origen, aún cuando en el segundo capítulo, estudiamos los antecedentes esenciales de la insumisión al arbitraje y de las excepciones a la obligación de reinstalar a los trabajadores despedidos injustificadamente, haremos una remembranza cronológica para puntualizar nuestro objetivo, así analizaremos las jurisprudencias claves del problema antes señalado:

Con la ejecutoria "Guillermo Cabrera" el 8 de Marzo de 1918 la Suprema Corte de Justicia de la Nación puso en tela de juicio la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos relativos a la exigencia de cumplimiento de un contrato de trabajo. El texto de la ejecutoria en lo conducente establecía:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

[81] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 601.

Que, con arreglo al artículo ciento veintitrés, fracción veinte, de la Constitución Federal, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno; lo que supone un conflicto actual, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes, ante los tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Que si la interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción veintiuna del mismo artículo ciento veintitrés, la cual declara 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 salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Y si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; lo que de una manera clara y determinante revela el pensamiento del legislador, que no fue otro que el que las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que ocurren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución, como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicotajes y otros medios de represalias usados, tanto por los patronos, como por los obreros, a que aluden las fracciones dieciocho y diecinueve, del artículo ciento veintitrés de la Constitución citada, que quiso, en esos casos, que ordinariamente trasciendan al orden de la Sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

Que si la interpretación dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta, en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación y Arbitraje, como se titula, y extendería indebidamente sus facultades, invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que él mismo reconoció, en las autoridades judiciales[85].

[85] Cfr. Ibidem. pág. 121.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De igual forma la parte conducente de la ejecutoria denominada "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A." del 21 de Agosto de 1924 en donde la Suprema Corte de Justicia atribuyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la competencia necesaria para resolver no solo los conflictos colectivos de trabajo sino también los individuales, establece:

"México, Distrito Federal. Acuerdo Pleno del día veintiuno de agosto de mil novecientos veinticuatro.

Considerando. El Juez de Distrito, funda la sentencia que se revisa en las siguientes razones: I. Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades judiciales; II. Que no tienen competencia para conocer de aquellas cuestiones que surgen con motivo del contrato de trabajo, en que una de las partes no quiere someterse a sus decisiones, es decir, que no acepta el laudo pronunciado por las Juntas; y III. Que éstas carecen del imperio necesario para hacer cumplir sus laudos.

En resoluciones anteriores de esta Suprema Corte, se ha establecido categóricamente: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental, y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes, al tenor de la fracción veinte del artículo ciento veintitrés constitucional, sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas, pues si nuestra Constitución Federal estatuye la división de poderes y que ni uno, ni otro, pueden invadir la esfera de los demás; sin embargo, esta división teórica, no existe de una manera absoluta, desde el momento en que, analizando la misma Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce en varios casos funciones legislativas y aún judiciales, y el Poder Legislativo, a su vez, desempeña funciones judiciales y administrativas. Se arguye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo son de avenencia o de mera conciliación obrando como auxiliares del Poder Ejecutivo; pero esta tesis no está conforme a las prevenciones del artículo ciento veintitrés de la Constitución, en sus fracciones veinte y veintiuna, en que se someten expresamente a las expresadas Juntas, los conflictos entre obreros y patronos, por lo que se refiere a los derechos y obligaciones nacidos de los contratos respectivos. La fracción veintiuna del artículo ciento veintitrés constitucional, ya citada, debe interpretarse en el sentido antes indicado, pues de otro modo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas, si se tiene en cuenta que los obreros tendrían en cada caso, que ocurrir a los

tribunales del orden común, para que se les resolviese cualquier diferencia que tuvieran con el patrono, relacionada con el contrato de trabajo que con él haya celebrado. El espíritu de la citada disposición legal ha sido inspirado con el fin de obviar las tramitaciones dilatadas sujetas a numerosos formulismos para no causar una perturbación social, pues de otro modo las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetos a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero, que es lo que se ha querido hacer al establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por tal concepto, éstas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional, hablan de patrón o de obrero individualmente determinados. Por tales conceptos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si tienen competencia para conocer de casos como el presente, en que un obrero falleció a consecuencia de una descarga eléctrica, hecho que no viene a ser sino un accidente sufrido por el obrero, en el desempeño del trabajo que le tenía encomendado la compañía quejosa. Ahora bien ésta se excepciona diciendo: que sí es cierto que el obrero murió por virtud de un accidente, sin embargo, la Compañía, no tuvo responsabilidad en ese caso, circunstancia que probó, y además agrega, que no está obligada a pagar a la esposa del occiso la indemnización señalada por la Junta, por haberse negado a someter sus diferencias a esa Institución, por lo que, de acuerdo con la fracción citada, solo está obligada a pagar a dicha señora los tres meses de salario que manda la ley, supuesto que el contrato de trabajo quedó terminado con la muerte del obrero González. De admitirse el criterio establecido por la quejosa a este respecto, resultaría que lo mismo se indemnizaría al obrero que tuvo una pequeña diferencia con el patrono, por motivo de su contrato de trabajo, y que está en aptitud de seguir trabajando, que a un obrero que sufriese un accidente grave o muriese a consecuencia de él, y que tal vez dejaría sin recursos a su familia. Es indudable que no puede admitirse este criterio a la luz de la razón, y jurídicamente no existe en el tantas veces citado artículo ciento veintitrés, pues la fracción veintiuna del mismo dice: que si el patrono no aceptare el laudo, se dará por terminado el contrato de trabajo y pagará al obrero el importe de tres meses de salario como indemnización, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y esa responsabilidad es a la que se refiere la fracción catorce de este mismo precepto constitucional; de manera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí pueden resolver esas cuestiones sobre responsabilidad, puesto que la ley les da potestad, para dirimir el conflicto y sus consecuencias. Por tales razones al fallar la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, del Estado de Veracruz, en contra de la Compañía quejosa, no ha

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

violado en su perjuicio, las garantías que consagran los artículos catorce y dieciséis que invoca en su demanda, por lo que debe negarse el amparo que solicita a este respecto.

Considerando. Establecido en el considerando anterior, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, que tienen competencia para resolver casos como el presente, sólo queda por determinar si tienen imperio para hacer cumplir sus resoluciones.

Es indiscutible que las expresadas Juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento en que la Constitución les ha dado carácter de autoridades, encargadas de aplicar la ley, con relación a los contratos de trabajo, y les ha conferido la potestad de decidir o declarar el derecho en los casos individuales relacionados con esos contratos, en los cuales actúan como tribunales, por tanto, siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, es indiscutible que tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, solo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos, en cuyo caso sus funciones serían estériles y no llenarían su objeto, desde el momento en que el fin que se persigue, es la pronta resolución de los asuntos en beneficio de las clases obreras. El ejercicio de este atributo de su potestad, como autoridades, corresponde a las legislaturas locales reglamentarlo"[86].

La ejecutoria denominada Gustavo Adolfo de la Selva causó un precedente muy importante en la defensa del principio de estabilidad en el empleo, y a la letra estableció:

"**REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES.** Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a su vez se opta por ésta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de

[86] Ibidem, págs. 122 y 123.

cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio del derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón no puede invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación. Tomo XLIX. Selva Gustavo Adolfo de la, pág. 681. LXII, Cantú Lucas, 639, Huasteca Petroleum Co., 1541., 2ª. Parte del apéndice al tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte"[87].

Por último la ejecutoria del 25 de Febrero de 1941 denominada Oscar Cué, cambió el criterio lesionando gravemente el principio de estabilidad en el empleo, convirtiéndolo en impropio, y que estableció:

"REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dispone que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se 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 del trabajo, a cumplir con la obligación

---

[87] ÍTALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987, pág. 54.

de hacer, ya contraída. Tomo LXVII, Cué Oscar, pág. 2044; LXXV, Cía. Terminal de Veracruz, S. A., 4766; Cía. Del Ferrocarril Sud-Pacífico de México, 9383; LXXVI, Briceño Guadalupe 2467; LXXVII, Cía. Industrial de Parras, S. A. 1305., Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, quinta época"[88].

Las anteriores ejecutorias tienen una gran importancia para entender la problemática del objeto de estudio de la presente tesis, después de estos criterios y por todos los problemas que se originaron al respecto en 1962 se reforman las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, y derivado de éstas en el mismo año se reforma la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de proteger el principio de estabilidad en el empleo, pero dichas reformas ya fueron expuestas en el segundo capítulo por lo que no abundaremos en ellas.

Ahora bien, mencionaremos el punto de vista de algunos autores en relación a la insumisión al arbitraje.

Así, para Néstor De Buen la insumisión al arbitraje puede plantearse por ambos sujetos de la relación laboral, y por supuesto tiene consecuencias diferentes, aún cuando al final aparezca la figura de la terminación de la relación de trabajo.

Si se trata de una insumisión patronal existen dos momentos para hacerla valer:

- Al ser llamado el patrón al arbitraje.
- Al no acatar los términos del laudo dictado por la Junta.

El primer supuesto lo podemos encontrar cuando el Sindicato promueve la imputabilidad de la huelga, y el segundo, cuando dictado el laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje el patrón no acata los términos del mismo.

Los trabajadores están legitimados para no acatar el laudo pronunciado por la Junta, pero no lo están para no someter sus diferencias al arbitraje, quizá porque en el caso de un conflicto económico de naturaleza colectiva tienen el escudo de la huelga[89].

---

[88] Ibidem, pág. 53.
[89] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 599.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales "la negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje tuvo sus orígenes históricos en los deseos constitucionales de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas colectivos económicos; en dicha hipótesis las Juntas no tenian carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía se sancionaba con una indemnización.

Sin embargo, desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive los jurídicos, el precepto constitucional originó confusiones.

En efecto, basta pensar que en el caso de reclamarse indemnizaciones por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una simple negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario resultando un pago muy inferior al que consistía la obligación legal, y los abusos cometidos en casos de reinstalación, también se multiplicaron.

Cabe concluir, por tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por estos preceptos, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que se alude en los artículos 49 y 50 no tiene punto de identificación con el insometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo"[90].

Para Mario de la Cueva: "La Constitución permite, aunque sanciona esto, que el trabajador y el patrono no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aún a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las Juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo proviene, en parte, por la que les da la Constitución, y en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dicten. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la Junta jurisdicción, en el primer caso para fallar sobre el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo; su jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrono..."[91].

---

[90] TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta ed., Trillas, México, 1995, pág. 197.
[91] DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit., pág. 672.

En su obra Climent Beltrán establece que "otro aspecto importante en las ejecuciones de los laudos, es la facultad de insumisión al arbitraje que pone en juego el principio de estabilidad en el empleo. El artículo 947 ha suscitado interpretaciones erróneas, pues al referirse a la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, en algunos casos se entiende equivocadamente que esa facultad es irrestricta, sin advertir que el segundo párrafo de la fracción IV de este artículo indica claramente que no opera en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII de la Constitución, cuyo precepto dispone que cuando el patrón despide a un obrero sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios; esto es, deberá reinstalar al trabajador, cuando éste opte por el cumplimiento del contrato, lo que protege la estabilidad en el emplo"[92].

Por último, cabe señalar que nosotros coincidimos con los puntos de vista de los autores señalados, lo único que podemos agregar en relación a lo establecido por Climent Beltrán es que la estabilidad en el empleo no es absoluta sino relativa por que hay excepciones a la obligación de reinstalar a un trabajador, como lo hemos estado señalando a través del presente trabajo.

Concluimos este capítulo donde el objetivo fue plasmar toda la problemática que existe en la práctica laboral al confundir la insumisión al arbitraje o el no acatamiento del laudo con las excepciones a la obligación de reinstalar a un trabajador, y darle un trámite equívoco a este tipo de asuntos, ello porque en la Ley Federal del Trabajo no existen reglas procedimentales por virtud de las cuales el patrón haga valer dichas excepciones, y la autoridad laboral resuelve este tipo de conflictos atendiendo a criterios que no son aplicables a estos casos, en virtud de lo anterior, en el siguiente capítulo trataremos las diferencias entre los procedimientos de las figuras antes señaladas y haremos una propuesta para regular el trámite de las excepciones a la acción de reinstalación.

---

[92] CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 355.

CAPÍTULO 4

LA DIFERENCIA ENTRE LA TRAMITACIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y LAS EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.1. DIFERENCIAS PROCEDIMENTALES ENTRE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y LAS EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Como una breve introducción antes de entrar al estudio del presente inciso hablaremos de los Conflictos de Trabajo.

En sentido *lato* son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo establece que son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970 establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

- De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.
- Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, por ejemplo: el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el incumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo como la entrega de cuotas retenidas o la dotación de las asignaciones para el fomento cultural o recreativo.

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Los conflictos de naturaleza preponderantemente económica, pueden revestir carácter individual o colectivo. Un conflicto de tipo individual de esta naturaleza sería por ejemplo la demanda de la nivelación de los salarios por parte de un trabajador. Un ejemplo de conflicto colectivo de este tipo, sería el caso de la huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo de trabajo, que presupone obviamente, la estipulación de las condiciones de trabajo y la afectación del interés profesional.

Por conflictos de naturaleza preponderantemente jurídica entendemos aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos también pueden revestir naturaleza individual o colectiva.

De acuerdo al artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, se puede desprender otro criterio de clasificación, atendiendo a los sujetos que intervienen; en tal caso puede hablarse de:

- Conflictos Obrero-Patronales;
- Conflictos Inter-Obreros, y
- Conflictos Inter-Patronales.

En conclusión y de acuerdo a la evolución de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, los conflictos contenciosos entre los factores de la producción, se pueden dividir en cinco grupos:

- Obrero-Patronales: Individuales Jurídicos;

- Obrero-Patronales: Colectivos Jurídicos;
- Obrero-Patronales: Colectivos e Individuales Económicos;
- Inter-Obreros: Individuales y Colectivos, y
- Inter-Patronales: Individuales y Colectivos[93].

Para entrar al estudio de este tema es menester establecer en un primer momento a que se refieren los conflictos económicos, así tenemos que:

"Se le define como el conflicto de intereses que no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato, sino que representa una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo"[94].

En los conflictos entre el trabajo y el capital no siempre se obliga a las partes a someterse a una disposición legal o al acatamiento de alguna regla contractual, sino a la creación de nuevas condiciones laborales, alterando los salarios, las jornadas, los descansos o los procedimientos establecidos en contratos anteriores. Dentro de estos supuestos puede encontrarse a los conflictos de naturaleza económica, que son aquellos que no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma jurídica, sino cuya solución se apoya con exclusividad en consideraciones de carácter social y económico. Por esto la característica distintiva en el derecho mexicano del trabajo de los conflictos económicos radica en la facultad del juzgador de crear libremente las normas que lo resuelvan y de establecer a su arbitrio condiciones especiales de trabajo, pudiendo inclusive modificar las bases de lo solicitado al plantearse el conflicto en la sentencia colectiva que se pronuncie.

"Algunos autores han denominado a estos conflictos de equidad tomando en cuenta que la facultad discrecional del juzgador se asienta en los principios de conciencia y equidad, pues la valoración de las pruebas no esta sujeta a las reglas de un juicio ordinario ya que se le otorgan amplias facultades para practicar diligencias y solicitar por su parte informes de cualquier índole; puede asimismo interrogar a peritos o solicitarles algún dictamen complementario o designar comisiones que realicen investigaciones o practiquen estudios especiales que ayuden en el pronunciamiento de la sentencia colectiva que

---

[93] Cfr. Diccionario Jurídico 2000. Ob. Cit.
[94] Idem.

resuelve dicho conflicto. Lo anterior queda reforzado con la circunstancia de que la sentencia colectiva no es atacable ni por la vía de amparo en cuanto al fondo del conflicto, sino únicamente por infracción al procedimiento que debe seguirse"[95].

El procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo de los artículos 900 al 919, el conflicto económico se inicia con la solicitud patronal en la que se exponen los hechos y causas que han dado origen a una situación de quebranto en el funcionamiento de una empresa, negocio o establecimiento, y en la cual se determine con claridad lo que se solicite de la autoridad laboral. Recibida dicha solicitud por el tribunal del trabajo dará vista con la copia de ella a la coalición de trabajadores o al sindicato con el que se tenga celebrado contrato colectivo y citará a una audiencia a la que pueden o no concurrir las partes. Si la parte promovente no asiste a la diligencia se le tiene por desistida de su solicitud; si quienes no concurren son los trabajadores sólo se les tendrá por inconformes con cualquier arreglo. Si están presentes en la audiencia ambas partes se les exhorta para que procuren un arreglo conciliatorio y si no hay posibilidad de ello se continuará el procedimiento.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez que oye a los interesados, nombra tres peritos, cuando menos, para que investiguen los hechos denunciados y las objeciones opuestas y al mismo tiempo analicen en forma pormenorizada las causas que dieron origen al conflicto. Realizados todos estos estudios la comisión pericial formula un dictamen en el que propone la forma en la que, a su juicio, puede resolverse el conflicto. El dictamen debe contener una relación entre los costos de la vida por familia en la región o zona económica donde esté ubicado el centro de trabajo y los salarios que perciban los trabajadores, analizará también las condiciones económicas de las empresas, negocio o establecimiento de que se trate y la situación general de la industria de la cual forme parte; atenderá las condiciones generales del mercado incluyendo en relación por separado el monto de los salarios medios que se paguen por trabajo similar en otros negocios de la misma rama industrial, así como un estado financiero de la propia rama industrial de acuerdo con las condiciones generales de trabajo que rijan en ella. El dictamen se entregará a las partes para que formulen objeciones y ofrezcan pruebas, las que tendrán por único objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones formuladas por la comisión pericial. Al concluir la recepción de pruebas se concede a las partes un término para producir sus alegatos por

[95] Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

escrito y al recibirse estos se cierra la instrucción y se turnan las actuaciones a los representantes del tribunal para que se formule un proyecto de resolución[96].

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe discutir en audiencia pública el proyecto de resolución que haya sido redactado por el auxiliar respectivo, para lo cual citará a las partes a efecto de que asistan a dicha audiencia si lo desean y en la que examinarán las constancias, que obren en el expediente integrado. Terminada la discusión se procede a la votación de los representantes y el Presidente de la Junta declarará el resultado de la votación que haya recogido el secretario o auxiliar. La Junta podrá en esta resolución, con el fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, aumentar o disminuir el personal de la empresa, negocio o establecimiento en donde se hubiere presentado el conflicto económico; podrá asimismo aumentar o disminuir la jornada, la semana de trabajo, los salarios o modificar las condiciones establecidas en los contratos, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos o beneficios mínimos otorgados por la ley a los trabajadores.

Para los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales el procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica "constituye una opción contenciosa de la negociación colectiva (huelga), ya que sus finalidades son idénticas aunque las vías son diferentes"[97].

Es importante señalar que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica promovidos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito su aceptación en someter el conflicto a la decisión de la Junta, y lo único que queda excluido de este supuesto es el caso de la huelga por solidaridad.

Al hablar de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo el artículo 426 establece:

"Artículo 426. Los Sindicatos de Trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancia económicas que la justifiquen, y

---

[96] Cfr. Idem.
[97] TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 174.

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículo 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Clemente Soto Álvarez, citando al maestro Trueba Urbina comenta en relación a este precepto que si bien los trabajadores pueden solicitar las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos en juicio colectivo de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo[98].

Ahora analizaremos el contenido del artículo 469 que establece los casos de terminación de la huelga y que a la letra dice:

"Artículo 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

En el caso de la fracción IV, se sigue el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según sea el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que la hubiesen declarado por solidaridad[99].

---

[98] SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa, México, 1998, pág. 184.
[99] Cfr. Ibidem, pág. 197.

Conforme a las disposiciones de la Ley se establecen tres procedimientos el ordinario, el especial y el de conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el fondo de la huelga se recurrirá al procedimiento necesario.

Néstor de Buen establece en relación a la terminación de la huelga que de las cuatro formas legales de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención del legislador, y que esta presenta diferentes aspectos como los son:

- TITULARES DE LA ACCIÓN: La ley sin especificar cuales menciona que los trabajadores pueden someter a la decisión de la Junta, el conflicto motivo de la huelga. Se podría pensar que se refiere únicamente a los trabajadores huelguistas, pero también es cierto que pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores.

- PROCEDIMIENTO: Se establecen dos procedimientos distintos, si se trata del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria de conformidad con los establecido por los artículos 870 y demás relativos de la Ley Laboral. Si se trata de un conflicto de naturaleza económica, esto es cuando se pretende crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica de conformidad con lo establecido por el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, y que se encuentran previstos en los artículos 900 al 919 del multicitado ordenamiento jurídico.

- RESPONSABILIDAD: La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos, el primero, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; en segundo lugar que el patrón pague los salarios correspondientes al tiempo que duró la huelga, con excepción claro está de la huelga por solidaridad.

La acción de imputabilidad tiene una limitación importante, ya que el patrón, según lo establece el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, en ese caso el citado precepto establece que:

- La Junta dará por terminada la relación de trabajo.
- Condenará al patrón a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- Fijará la responsabilidad que al patrón le resulte del conflicto de acuerdo con el artículo 50 fracciones I y II de la Ley Laboral.
- Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta situación implica una excepción importante al principio de estabilidad en el empleo toda vez que la petición sindical de que la autoridad laboral le impute al patrón el conflicto, podría originar el cierre de la empresa o bien la terminación colectiva de las relaciones de trabajo[100].

Por lo que hace a la tramitación de las excepciones al cumplimiento del contrato individual de trabajo en los casos del despido injustificado, la Ley Federal del Trabajo no establece ningún procedimiento por virtud del cual se puedan hacer valer éstas.

A través del desarrollo de los anteriores capítulos hemos visto que la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece que cuando un trabajador sea despedido injustificadamente, puede reclamar del patrón que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o bien el cumplimiento del contrato de trabajo, pero si ésta fuera la acción que quisiera ejercer el trabajador que se encuentre en este supuesto, la misma fracción establece que la Ley determinará los casos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización.

El problema se presenta cuando el patrón pretende hacer valer alguna de estas excepciones ya que la Ley Laboral no establece, como ya lo señalamos ningún mecanismo al respecto.

Analizaremos el punto de vista al respecto de Néstor de Buen.

---

[100] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., págs. 595 y 596.

El maestro indica que el cumplimiento del contrato cuando los trabajadores opten por él, conduce en un principio a la reinstalación en las mismas condiciones en las que se venía desempeñando el trabajo, y eventualmente en las nuevas condiciones del puesto a la hora de ser ejecutado el laudo si se han otorgado beneficios al mismo, ya sea por aumento de los salarios mínimos generales o profesionales, o bien derivado de las revisiones a los contratos colectivos.

La acción de cumplimiento de contrato lleva consigo la del pago de los salarios vencidos o los que comúnmente se denominan "caídos", y que se pagarán desde la fecha del despido hasta que se reinstale al trabajador.

El ejercicio por parte del patrón de alguna de las excepciones al cumplimiento del contrato, ha dado origen a múltiples controversias y conflictos de interpretación ante los tribunales del trabajo, esto por la falta de reglas procesales al respecto.

El autor cuestiona si en dado caso puede el patrón invocando que el trabajador se encuentra dentro de alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49, ofrecer el pago al contestar la demanda o necesariamente debe de esperar a ser condenado a la reinstalación.

De aceptarse que el patrón puede pagar de inmediato, no esperando a que se desarrolle todo el juicio, con ello se evita el pago de los salarios vencidos. A cambio de ello parece un obstáculo la falta de oportunidad procesal del trabajador para desvirtuar las afirmaciones del patrón de que se encuentra en algún supuesto del artículo 49 de la Ley Laboral. Además de que podría existir controversia en relación a otros problemas como pudiera ser el salario.

En la hipótesis contraria el patrón solo podrá hacer valer su derecho en la etapa de ejecución del laudo cuando ya tiene conocimiento de que fue condenado a reinstalar al trabajador pero que está facultado para no cumplir con esa obligación[101].

Con el objetivo de desentrañar el problema el citado jurista establece:

"Todo mal debe tener un remedio, o por lo menos es preciso buscarlo. En nuestro concepto la solución práctica, consistirá en que, ante la negativa del patrón de aceptar la reinstalación, que no exija la invocación de una causa

[101] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. págs. 107 y 108.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

justificada de despido, se abra un incidente durante el cual las partes tendrían oportunidad de rendir pruebas sobre los factores que puedan justificar la actitud patronal (v.gr., antigüedad, naturaleza de la prestación del servicio, salario, etc...) o la intención del actor de ser reinstalado (para demostrar mayor antigüedad o salario, o que su puesto no es de confianza). Concluido el incidente se dictaría una interlocutoria declarando o no procedente la pretensión patronal. Es evidente que si se declara improcedente y el patrón no adujo además causa específica de despido, de inmediato procederá dictar laudo condenando al patrón a reinstalar y a pagar los salarios vencidos.

Dos cuestiones colaterales conviene dejar aclaradas. En nuestro concepto, el patrón podría, desde la contestación a la demanda, exhibir el importe de la indemnización incluyendo los salarios vencidos hasta el momento de la consignación. Pero además podría, inclusive, anticiparse a la demanda, poniendo a disposición del trabajador el importe de la indemnización mediante su consignación a través del procedimiento paraprocesal o voluntario, regulado en los artículos 982 y 983. De declararse procedente su gestión, con ello habrá interrumpido la generación de salarios caídos. De no hacerlo así continuarán devengándose hasta el momento del pago. En contra de este criterio y, creemos que sin mayores fundamentos, Trueba Urbina sostiene que por lo que se refiere a la conducta de las indemnizaciones en el laudo deberán tenerse por pagadas cuando materialmente las reciba el trabajador en los términos del anterior precepto; en la inteligencia de que los salarios vencidos corren hasta que se paguen las indemnizaciones mediante el recibo en efectivo de las mismas por el trabajador, de manera que las exhibiciones de billetes de depósito no surtan ningún efecto legal hasta que los reciba el trabajador.

En segundo término, el patrón podría invocar causa justificada de despido y, al mismo tiempo, en previsión de un laudo condenatorio, señalar que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49. De ello puede resultar que en el momento de la ejecución se dé entrada a su oposición y se convierta la obligación de reinstalar en una obligación de pago, previo el incidente de liquidación[102].

En nuestro punto de vista hay ciertos aspectos en los que estamos de acuerdo con Néstor de Buen y otros que creemos pueden solucionase de distinta manera, sin embargo lo más importante que nos resta señalar antes de formular una propuesta al respecto, es que hace falta que la Ley Federal del Trabajo establezca ciertas reglas procesales para la tramitación de las excepciones al

---

[102] Ibidem, págs. 109 y 110.

cumplimiento del contrato de trabajo, ya que en la práctica tanto los litigantes como las Juntas, confunden la tramitación de las mismas ocasionando toda una problemática al respecto.

4.2. PROPUESTA PARA REGULAR LA TRAMITACIÓN DE LAS EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para empezar a exponer nuestra propuesta, primero señalaremos los aspectos que a nuestro juicio son lo más importantes para regular la tramitación de las excepciones al cumplimiento del contrato de trabajo, y explicaremos porque esa forma nos parece la más adecuada.

La propuesta contempla los siguientes aspectos:

- Diferencias entre insometimiento y excepciones a la acción de reinstalación.
- Propuesta para la creación del Incidente de Incumplimiento del Contrato de Trabajo.
- De previo y especial pronunciamiento.
- Momento procesal en que debe interponerse.
- Los salarios caídos en el Incidente de Incumplimiento del Contrato.
- La preclusión en la tramitación de las excepciones al cumplimiento del contrato de trabajo.
- La antigüedad como candado a las excepciones al cumplimiento del contrato.
- Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme a la propuesta anterior.

Asimismo consideramos que es menester transcribir algunos de los criterios tanto de la Corte como de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo que tienen relación con el tema objeto de la presente tesis:

"LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO. Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral".

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de Diciembre del 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero. Tesis de Jurisprudencia 1/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de Enero del dos mil dos.

"INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SE ACTUALIZA EN LA FECHA EN QUE EL PATRÓN SE ACOGE A AQUELLA FIGURA JURÍDICA, SINO EN LA QUE RESUELVA LA JUNTA. Si bien la parte patronal se acogió al beneficio de la insumisión al arbitraje en determinada fecha, ello no implica que a partir de la misma hubiera terminado la relación de trabajo que la unió con la parte actora, pues con independencia de que esa manifestación es unilateral y no un acuerdo de voluntades entre las partes contendientes, tal insumisión sólo puede operar después de que la Junta analice su procedencia; o bien, determine

si el caso en cuestión se encuentra incluido en alguna de las acciones consignadas en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Federal, hipótesis en las cuales resultaría improcedente tal insumisión en términos de lo dispuesto en la última parte del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que resulte insuficiente la manifestación unilateral del patrón en el sentido de que se acoge a esa figura laboral, para que se considere concluida la relación de trabajo en tal fecha".

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo: XV, Enero del 2002. Página: 1301. Materia: Laboral Tesis aislada.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Segunda Sala, Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 DE Enero DEL 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII, Marzo del 2001, p. 195.

"INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta: I.- Dará por terminada la relación de trabajo; II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III,- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV.- Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Luego, si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimó que se liberó de la obligación, viola las garantías individuales del quejoso; en razón a que la declaratoria de que el nexo laboral ha concluido es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado; cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión".

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X. Julio de 1999. Tesis 1. 4°. T.61L.

"SALARIOS CAÍDOS. CUANDO LA DEMANDADA LOS CUBRE JUNTO CON LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, Y SON ACEPTADOS POR EL ACTOR, LA ACCIÓN RESPECTIVA QUEDA AGOTADA Y YA NO SE GENERAN. Es correcta la determinación de declarar agotadas las acciones de indemnización constitucional y salarios caídos derivados de un despido, desde el momento mismo en que la demandada consignó el pago de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ellas y fueron cuantificadas hasta la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, el cual fue aceptado por el patrón sin inconformarse en forma alguna con sus bases y cuantías, por lo que ningún derecho quedó para el trabajador, de pretender, con posterioridad a esa fecha y hasta que culmine el procedimiento, el pago de más salarios caídos".

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XII. Noviembre. Tesis. VII.A.T.110.L. p. 433.

Los criterios señalados con anterioridad son algunos de los que se invocan cuando en la práctica se presentan estos conflictos, pero ahora entremos a la propuesta de la presente tesis.

Primero, en relación a las diferencias entre insometimiento al arbitraje y las excepciones a la acción de reinstalación, durante el desarrollo de los capítulos anteriores nos hemos referido a las mismas, pero consideramos oportuno puntualizar que el insometimiento al arbitraje solo se da en los conflictos de naturaleza económica, porque no se puede obligar a los patrones a un cambio de condiciones económicas, en cambio las excepciones al cumplimiento de contrato se dan en relación al despido injustificado de un trabajador y en estos casos no existe el arbitraje facultativo sino que es obligatorio, además de que la Junta tiene que entrar al conocimiento para verificar si se dan los supuestos invocados por el patrón para que dichas excepciones procedan.

Ahora bien, atendiendo a toda la problemática que se da en relación a las excepciones al cumplimiento del contrato, y a sabiendas de que en nuestra legislación laboral no existe disposiciones algunas que establezcan las reglas por virtud de las cuales se tramitarán las mismas, nosotros proponemos la creación de un **INCIDENTE DE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO** mediante el cuál el patrón pueda hacer valer el derecho que le concede la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Como ya vimos en el primer capítulo, el incidente es toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. En el caso que nos ocupa la acción principal es la reinstalación que el trabajador pretende con motivo del despido injustificado, y el derecho que constitucionalmente le fue otorgado a los patrones para eximirlos de la obligación de reinstalar a ciertos trabajadores constituye una excepción que es accesoria a la prestación principal reclamada toda vez que no puede concebirse

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su existencia sin la presencia de la primera; es por ello que consideramos que la forma correcta para hacer valer dichas excepciones es a través del incidente anteriormente señalado.

La segunda cuestión a analizar es que en nuestro punto de vista el Incidente de Incumplimiento del Contrato de Trabajo debe ser de previo y especial pronunciamiento, para que la interposición del mismo detenga el curso del procedimiento, hasta en tanto no se resuelva la cuestión accesoria planteada, en este caso, la excepción a la acción de reinstalar al trabajador despedido injustificadamente, en dicho incidente las partes tendrán la oportunidad de ofrecer pruebas en relación a la antigüedad, al salario, a la naturaleza de la prestación del servicio, etc.

Los artículos 761 al 765 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

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

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

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación, y

V. Excusas".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

El problema de estos artículos es que en el 762 la ley enumera como de previo y especial pronunciamiento a todos los incidentes, sin embargo el artículo 763 especifica cuales serán los incidentes que interrumpan el

procedimiento y para los que dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará audiencia para substanciarlos y cuales se resolverán de plano.

Sin embargo en el articulo 762 se podría adicionar otra fracción en este caso la VI, que contemplara el Incidente de Incumplimiento del Contrato de Trabajo, e igualmente adicionar el artículo 763 en lo concerniente a que el incidente propuesto sea de previo y especial pronunciamiento.

En relación al momento procesal en que dicho incidente deba interponerse, somos de la idea de que sea antes de dar contestación a la demanda, esto es integrada que sea la Junta, se abre la etapa de conciliación, en el caso de que las partes no lleguen a ningún arreglo se procederá a abrir la etapa de demanda y excepciones y aquí antes de dar contestación a la demanda consideramos que es el momento procesal oportuno para que la patronal haga valer el incidente referido, lo anterior sin que implique que por el hecho de promover dicho incidente se exima de dar contestación de manera cautelar a la misma, ya que de ser así podría utilizarse como un simple medio dilatorio del procedimiento y en ese momento la Junta detener el mismo para señalar fecha de audiencia incidental.

Sabemos que al respecto podrían ser múltiples las formas de hacer valer las excepciones al cumplimiento de contrato, sin embargo nosotros nos inclinamos por la antes señalada, por creer que pueda ser la más fácil y rápida solución al problema.

Es de advertirse que si el patrón al dar contestación a la demanda invoca alguna causa de justificación del despido, o bien alguna excepción perentoria como podría ser la de prescripción de la acción, y el incidente resulta improcedente, el procedimiento se continuaría para analizar dichos extremos, pero si por el contrario al contestar insiste en la misma situación planteada en el incidente, ante la improcedencia del mismo se tendría que dictar laudo condenando al patrón a reinstalar al trabajador.

Por lo que hace a los salarios caídos nuestra postura es que la consignación que haga el patrón al momento de interponer el incidente de incumplimiento al contrato de trabajo, con el objetivo de detener la generación de los mismos no debe ser tomada en cuenta por la Autoridad Laboral, toda vez que ésta aún no tiene los elementos para determinar si en el incidente correspondiente el patrón va a acreditar sus extremos, en la práctica es usual que cuando el patrón hace valer las excepciones al cumplimiento del contrato

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de trabajo consigne los títulos de crédito que amparan según él la cantidad correspondiente a los tres meses de salario, más la de la responsabilidad que le resulte del conflicto, más los salarios vencidos, para así evitar que se sigan generando, en nuestra propuesta creemos que éstos se seguirán generando en tanto la Junta no resuelva no solo el incidente sino el fondo del asunto en el laudo definitivo que haya quedado firme, además porque los salarios caídos deben generarse desde que se dejaron de pagar hasta el momento en que materialmente se dé cumplimiento a la indemnización correspondiente por lo que con el solo hecho de consignar los títulos de crédito, no se está dando cumplimiento material a la indemnización referida.

Toda vez que la preclusión consiste en la pérdida de una facultad procesal, por haberse concluido ciertos límites para el ejercicio de la misma, consideramos que en la Ley Federal del Trabajo debería establecerse que el derecho para interponer el Incidente de Incumplimiento al Contrato de Trabajo propuesto, precluya si es que la parte patronal no lo tramita en la etapa de demanda y excepciones, específicamente antes de dar contestación a la demanda interpuesta por el trabajador, en la práctica laboral las autoridades del Trabajo siguiendo a nuestro juicio criterios erróneos han permitido que los patrones hagan valer dichas excepciones en cualquier etapa del procedimiento lo cual consideramos además de injusto para el trabajador, ocioso y dilatorio del procedimiento.

En este sentido se suscita un problema ya que distintos autores establecen que el patrón tiene la oportunidad de hacer valer las excepciones igualmente en etapa de ejecución del laudo toda vez que es en éste en donde se condena al patrón a reinstalar al trabajador, y siguiendo el precepto constitucional que dice que la ley determinará los casos en que el patrón estará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador a cambio de indemnizarlo, con un laudo condenatorio nace esa obligación.

Creemos que se podría reformar la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" Constitucional en el sentido de establecer no solo que la Ley determinará los casos en que el patrón será eximido de la obligación de reinstalar al trabajador a cambio de indemnizarlo, sino que también la ley fijará el procedimiento para hacer valer el derecho anteriormente referido, con lo anterior en la Ley Reglamentaria, en este caso la Ley Federal del Trabajo, se puede regular que toda vez que el trabajador desde un inicio se encuentra claramente reclamando el cumplimiento del contrato de trabajo, el patrón pueda hacer valer el derecho que le confiere el mandato constitucional antes de dar

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contestación a la demanda so pena de que al no hacerlo operará la preclusión del mismo en su contra.

Si en el Derecho Mexicano del Trabajo, se estableciera que en caso de despido injustificado, el trabajador pudiera acudir ante las Autoridades Laborales demandando únicamente la declaración del mismo, y hasta dictado el laudo en etapa de ejecución entonces eligiera la indemnización constitucional o la reinstalación en el puesto que desempeñaba, sería viable hacer valer las excepciones en ese momento, pero al no ser así insistimos en que el patrón al tener conocimiento a través de la demanda de la prestación que de él se reclama en este caso la reinstalación, no hay porqué esperarse hasta la etapa de ejecución del laudo.

Otro aspecto de nuestra propuesta consiste en poner un candado al ejercicio de este derecho patronal, consistente en la antigüedad del trabajador, este caso sólo podría aplicarse a los trabajadores establecidos en las fracciones II, III e incluso los contemplados en la fracción V del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 184 de la Ley Laboral establece:

"Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

De igual forma el artículo 396 de la multicitada Ley a la letra dice:

"Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

Atendiendo a que la Ley Federal del Trabajo es una Ley de mínimos y máximos, aún cuando la jubilación sea una prestación extralegal contenida en contratos colectivos o contratos-ley, se podría establecer que aquellos trabajadores a los que de manera extensiva se les apliquen los beneficios de los mismos, al generar una antigüedad que rebase las dos terceras partes del tiempo que establece el contrato para la jubilación, sea una causa de improcedencia de las excepciones a la acción de reinstalación.

Lo anterior porque las excepciones a la acción de reinstalación constituyen un derecho discrecional del patrón, éste en determinado momento

podría utilizarlo para detener el régimen de jubilaciones establecido en el contrato colectivo o en el contrato ley, lo cual es a todas luces injusto para el trabajador, el cual en el supuesto señalado podría invocar esta causa, para que se determinara improcedente el derecho del patrón.

Por último, en relación a las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para estos casos, siguiendo nuestra propuesta, el incidente deberá declararse procedente o no en la resolución interlocutoria respectiva, la cual estimamos que solamente debe resolver si el trabajador se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también si tiene los elementos para resolver cuestiones de antigüedad y de salario puede entrar al conocimiento e incluso establecer la cantidad líquida a que asciende la condena, pero en la interlocutoria no puede conocer del fondo esto es de dar por terminada la relación de trabajo, para ello se tendría que emitir un laudo definitivo al respecto, en el que igualmente si hubo controversia en relación al salario para el caso de que el patrón en el incidente interpuesto no haya acreditado el que manifestó, en la resolución definitiva la Junta establecerá cual es el que deberá tomarse en cuenta para cuantificar, e incluso siguiendo las reglas establecidas por la propia Ley ordenar abrir el incidente de liquidación respectivo.

Con lo anterior damos por concluido el presente trabajo de tesis, en el que tratamos de exponer la problemática que se suscita en relación al derecho que tiene el patrón para hacer valer las excepciones a la acción de reinstalación, y formulamos una propuesta que a nuestro juicio podría constituir una solución viable a dicho problema.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La facultad de que el patrón no someta sus diferencias al arbitraje o no acate el laudo pronunciado por la Junta, se encuentra establecida en la fracción XXI, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

SEGUNDA.- El derecho que tiene el patrón para eximirse de la obligación de reinstalar a un trabajador se encuentra establecido en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

TERCERA.- La mal llamada insumisión al arbitraje, no puede aplicarse a los casos en que el patrón haya despedido injustificadamente a un trabajador, o por ingresar a una asociación o sindicato o por formar parte de una huelga lícita.

CUARTA.- La insumisión al arbitraje puede aplicarse exclusivamente a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica.

QUINTA.- En los conflictos individuales de naturaleza jurídica no existe el arbitraje facultativo, éste es obligatorio y por ende las partes tienen que someter sus conflictos al mismo.

SEXTA.- La insumisión al arbitraje y las excepciones a la acción de reinstalar a un trabajador que fue despedido en forma injustificada son facultades distintas que tienen vida jurídica en diferentes situaciones.

SÉPTIMA.- El no acatamiento al laudo puede ser por parte de los trabajadores según lo establece el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en cambio las excepciones a la acción de reinstalar son una facultad exclusivamente patronal.

OCTAVA.- Los cinco supuestos en lo cuales el patrón puede eximirse de reinstalar a un trabajador son: Cuando se trata de personal con antigüedad menor a un año, aquellos que se encuentren en contacto directo y permanente con él patrón, trabajadores de confianza, empleados domésticos y eventuales, los cuales se encuentran enumerados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA.- La confusión que en la práctica laboral existe en relación a la insumisión al arbitraje y las excepciones a la obligación de reinstalar a un trabajador despedido injustificadamente se debe a que en este último caso no existen reglas en la Ley Federal del Trabajo que regulen como hacer valer dichas excepciones.

DÉCIMA.- Creemos que parte de la solución sería crear un Incidente de Incumplimiento del Contrato de Trabajo, como una forma específica de tramitar las excepciones a la acción de reinstalación.

UNDÉCIMA.- En relación a los salarios vencidos la consignación de los títulos de crédito que amparen su importe no debe detener la generación de éstos, ya que con esa simple acción no se está dando material cumplimiento al pago de la indemnización, toda vez que la autoridad laboral no ha resuelto si el incidente es o no procedente.

DUODÉCIMA.- La Ley Federal del Trabajo debe establecer ciertos candados a la facultad discrecional que consagra la constitución en favor de los patrones para no reinstalar a cierto tipo de trabajadores, como podría ser que no se aplique a trabajadores que ya han generado un mayor derecho a su jubilación si es que así lo establece su contrato colectivo de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1989.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Novena Edición, Ed. Porrúa, México, 1973.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México, 1985.

CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Ed. UTEHA, Argentina, 1944.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta edición, Ed. Trillas, México, 1986.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, México, 1989.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Ed. Cárdenas, México, 1997.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Ed. Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1991.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Ed. Porrúa México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décimo cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Décimo sexta edición, Ed. Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimasexta edición, Ed. Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Décimasexta edición, Ed. Porrúa, México, 1999.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas, México 1952.

DELGADO MOYA, Rubén. Filosofía del Derecho del Trabajo. Ed. PAC, México, 1993.

DORANTES TAMAYO, Luis. Elementos de la Teoría General del Proceso. Tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1992.

ESQUINCA MUÑOA, César. El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo. Ed. Porrúa, México, 2000.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1995.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición, Ed. Harla, México, 1998.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima séptima edición, Ed. Porrúa, México 1996.

ÍTALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas, México, 1987.

OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Segunda edición, Ed. Harla, México, 1994.

PROFEDET. Prontuario Teórico – Práctico de Derecho del Trabajo. S.T.P.S. México, 1999.

SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Ed. Limusa, México, 1998.

TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Ed. Trillas, México, 1995.

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

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuarta edición, Ed. Ediciones Fiscales Isef, México, 2001.

Ley Federal del Trabajo y Leyes Complementarias. Segunda edición, Ed. Greca, México, 1999.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltazar. Vigésimo tercera edición, Ed. Trillas, México, 1988.

JURISPRUDENCIAS

JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NO INCURRE EN LA REVOCACIÓN DE SUS PROPIAS DETERMINACIONES, SI SE CONDENÓ AL PATRÓN A REINSTALAR Y EN EL INCIDENTE DE EJECUCIÓN, DECIDIÓ EXIMIRLO DE ESA OBLIGACIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII. Mayo. 1991. Página. 225.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Abril. 1996. Página. 405.

NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI. Abril. 2000. Página. 233.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII. Marzo. 2001. Página. 195.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SE ACTUALIZA EN LA FECHA EN QUE EL PATRÓN SE ACOGE A AQUELLA FIGURA JURÍDICA, SINO EN LA QUE RESUELVA LA JUNTA.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Enero. 2002. Página. 1301.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Enero. 2002. Página. 71.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

PINA DE VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Quinta edición, Ed. Porrúa, México, 1992.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII, Driskill, Argentina, 1980.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Segunda edición, Ed. Porrúa, UNAM, 1988.

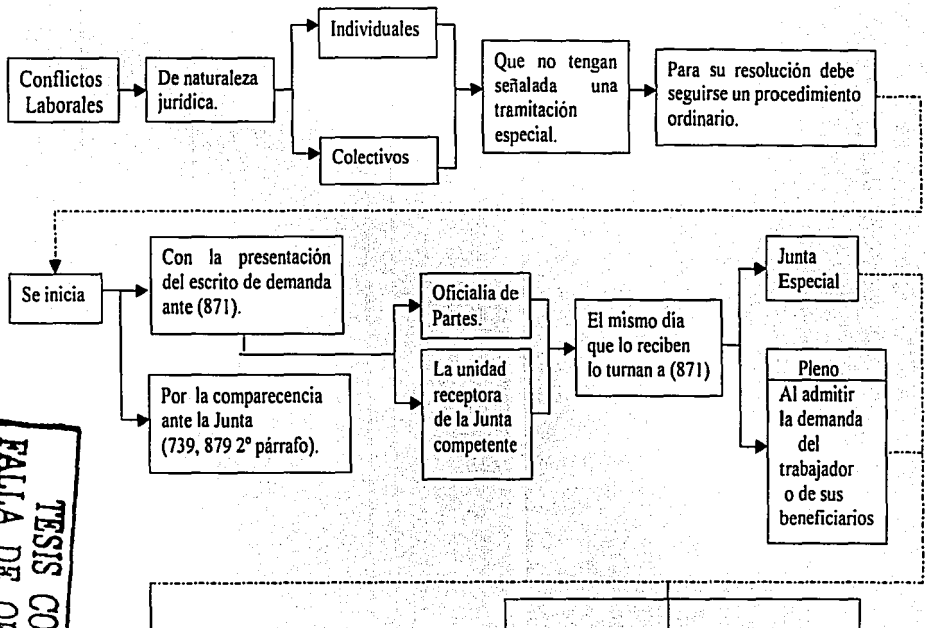
Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000, CD-RM DJ2K856, México, 2000.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

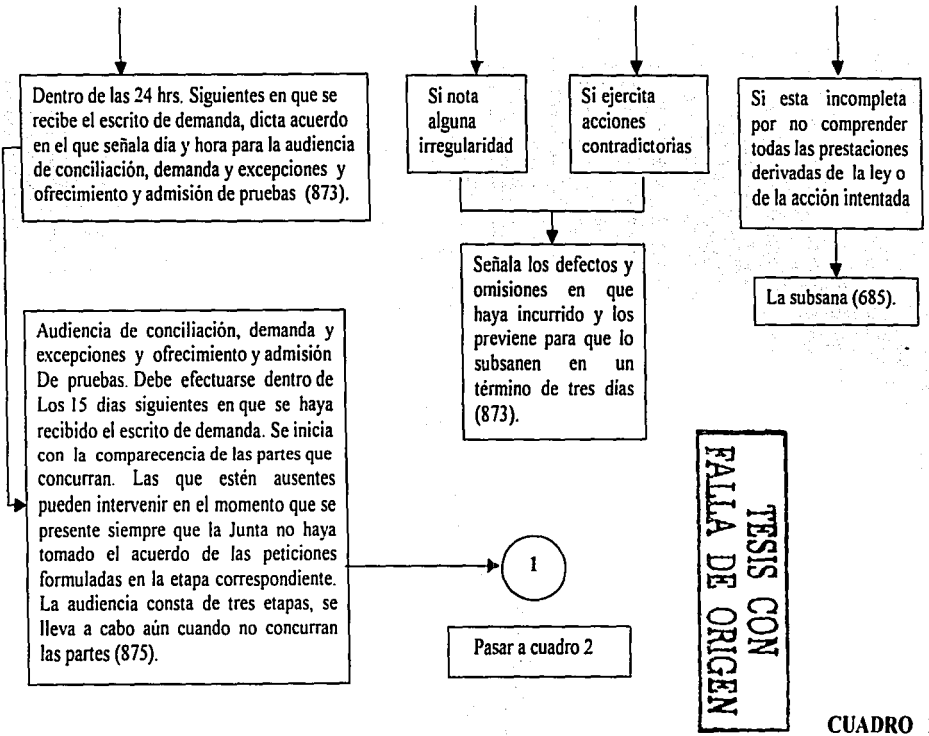
ANEXOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PROCEDIMIENTO ORDINARIO



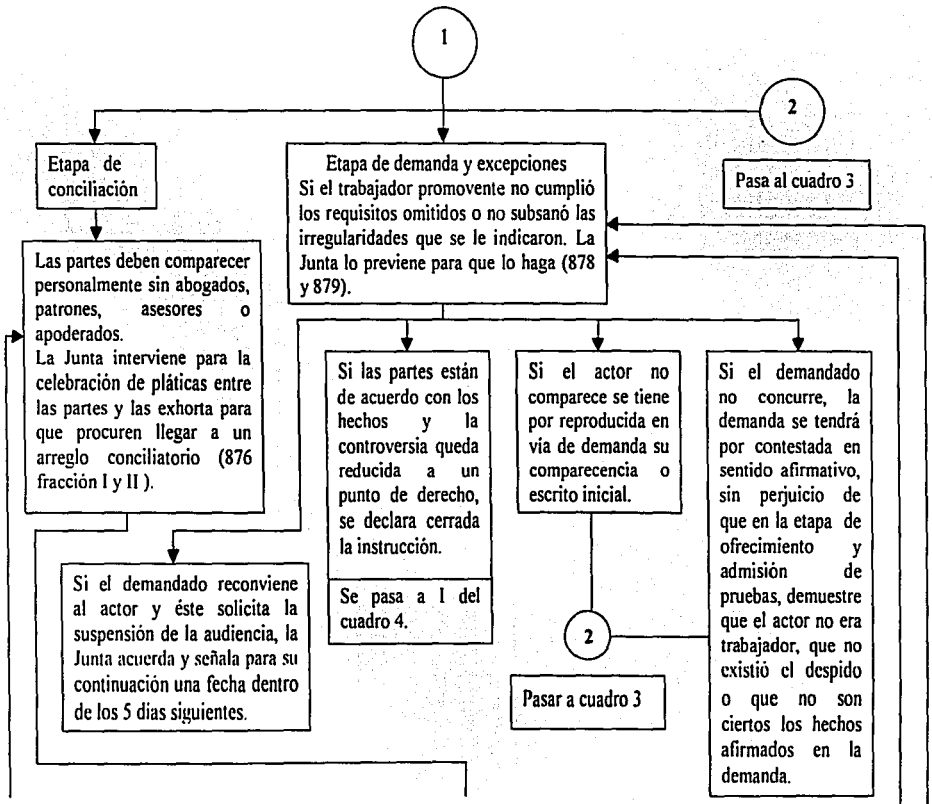
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



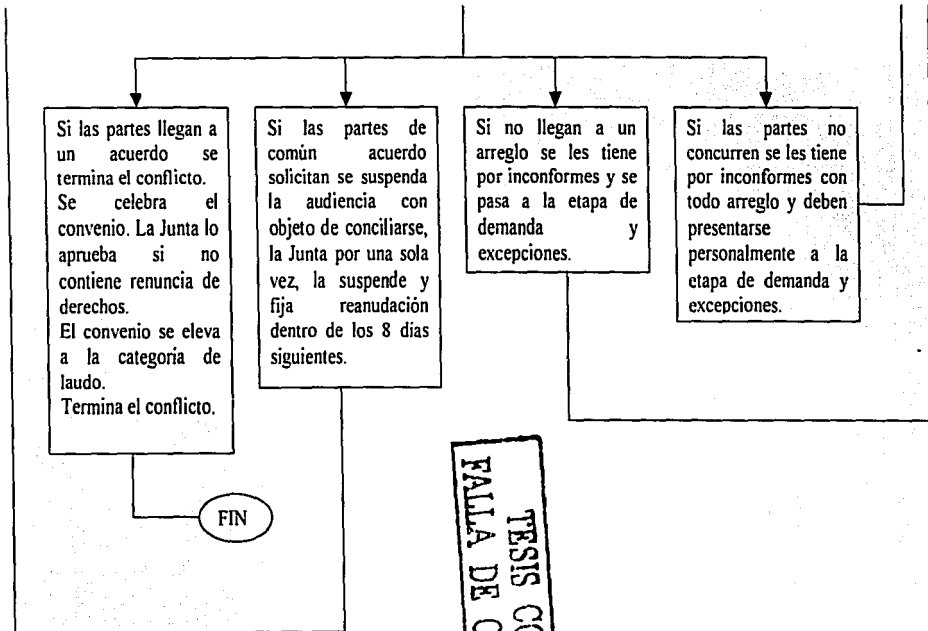
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 1

VIENE DEL CUADRO 1



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 2

A

2

Viene del cuadro 2

Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.
Se inicia al concluir el periodo de demanda y excepciones.
Reglas para su celebración (880 a 882).

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se les otorga término para alegar y se dicta el laudo.

Se pasa al I del cuadro 4

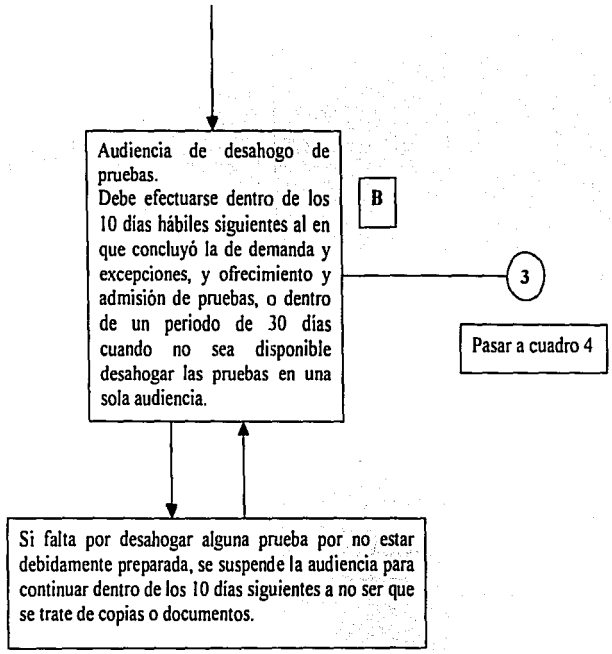
La Junta al dictar el acuerdo de admisión de pruebas, señala día y hora para que celebre la audiencia del desahogo de pruebas, o si tomando en cuenta la naturaleza de las pruebas admitidas, considera que no puede desahogarse en una sola audiencia, señala los días y horas en que deben desahogarse, dentro de un periodo de 30 días.

B

Si el actor necesita ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenden de la contestación de la demanda puede solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de prepararlas.

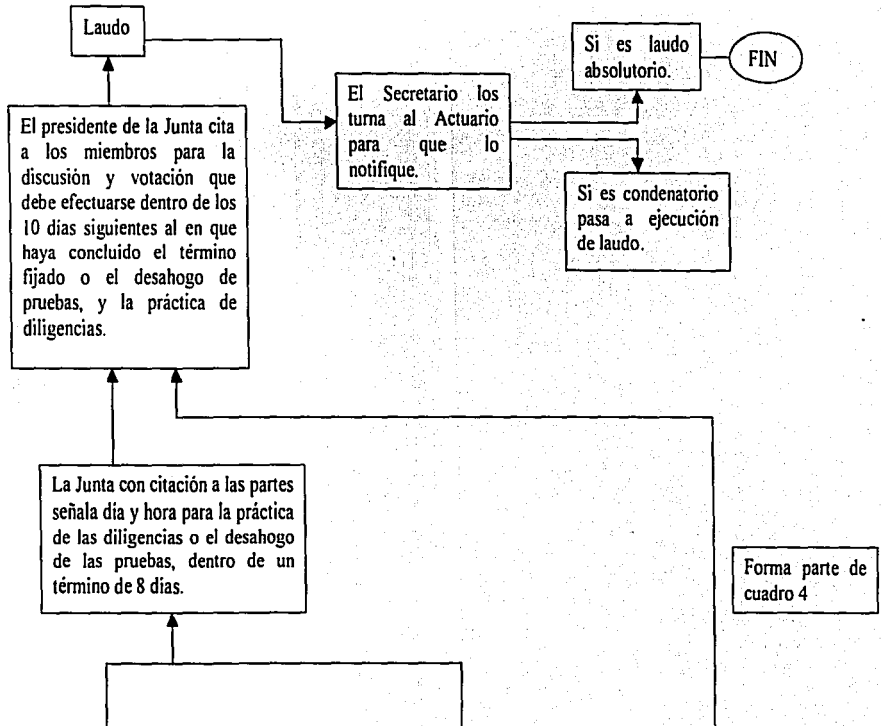
Forma parte de cuadro 3

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

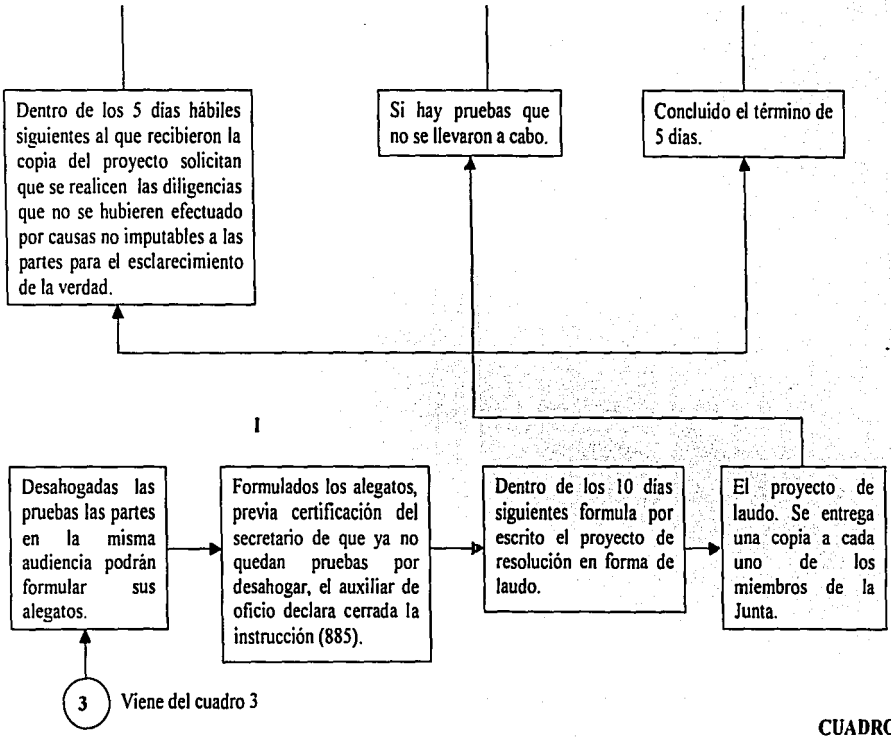


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 3



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CUADRO 4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN