



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE DERECHO
CAMPUS III**

**LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL
ARBITRAJE O DE ACEPTAR
EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**MAESTRO EN PROCURACIÓN
E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA**

PRESENTA

ANTONIO HUGO AGUILAR URBINA



**SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS,
MÉXICO 2006**



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE CHIAPAS



FACULTAD DE DERECHO C-III

**San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.
Agosto 25 de 2006.**

**ASUNTO: Autoriza liberación e
impresión de tesis.**

LIC. ANTONIO HUGO AGUILAR URBINA
Alumno egresado de la Maestría en
Procuración e Impartición de Justicia
Presente.

En virtud de que ha observado las recomendaciones de su Trabajo de Investigación tendente a obtener el grado de maestro, titulado "LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA", le autorizo la liberación e impresión de su trabajo de tesis, ya que cumple con los requisitos de fondo y forma que se establecen en el plan de estudios de la maestría cursada.

Lo anterior con la finalidad de que se prosiga con el trámite correspondiente.

ATENTAMENTE

DR. ULISES COELLO NUÑO
Director de Tesis



“Desde el hombre más elevado
al más oscuro, el deber esencial
de cada uno es igual para todos:
perfeccionarse a si mismo.”

Confucio

“Para encontrar la justicia es necesario
serle fiel: como todas las divinidades, se
Manifiesta solamente a quien cree en ella.”

Piero Calamandrei

MI RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO POR SU APOYO

Dr. Ulises Coello Nuño

Dr. Antonio H. Paniagua Álvarez

Dr. José Luis Hernández Cruz

Dra. Guadalupe Cordero Pinto

INDICE

INTRODUCCIÓN	9
--------------------	---

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO DE LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO, EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.1.- Marco teórico	13
1.2.- Ley Federal del Trabajo de 1980	14
1.3.- Opinión del Poder Judicial de la Federación	15

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

2.1.- La Constitución de 1917	21
2.2.- La exposición de Motivos del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931	22
2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931	23
2.4.- Antecedentes de la administración de justicia laboral en México.....	25
2.4.1.- Los Tribunales del Trabajo en el Constituyente de 1917	30
2.4.2.- Jurisprudencia Histórica	32

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PARA LA PROCEDENCIA DE LA INSUMISIÓN DEL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO POR EL PATRÓN

3.1.- Concepto de insumisión al arbitraje o de aceptar el laudo	42
3.2.- Casos de excepción para la procedencia de la insumisión del arbitraje o de aceptar el laudo por el patrón	43
3.3.- Trabajadores con antigüedad menor de un año	45
3.3.1.- El contrato y la relación de trabajo	45
3.3.2.- Duración de las relaciones individuales de trabajo	55
3.4.- Trabajadores de contacto directo e inmediato con el patrono	58
3.5.- Trabajadores de confianza	60
3.5.1.- Antecedentes	60
3.5.2.- Concepto de trabajador de confianza	63
3.5.3.- Problemas de interpretación que se presentan en la aplicación del artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo	65
3.5.4.- Condiciones de trabajo	67
3.5.5.- Prohibiciones para la categoría de los trabajadores de confianza	71
3.5.6.- Estabilidad laboral	73
3.5.7.- Relación base – confianza	76
3.6.- Trabajadores domésticos	78
3.6.1.- Derechos	80
3.6.2.- El salario	80
3.6.3.- Obligaciones de los patronos	81
3.6.4.- Obligaciones del doméstico	82
3.6.5.- Causas de rescisión	82
3.6.6.- Procedimiento	83
3.7.- Trabajadores eventuales	84

CAPÍTULO IV

EL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU CONFIGURACIÓN PROCESAL CON LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO

4.1.- Los presupuestos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo	86
4.2.- La jurisprudencia	92
4.2.1.- Raíces históricas de la jurisprudencia en el Derecho Mexicano	92
4.2.2.- Concepto de jurisprudencia	93
4.2.3.- Marco jurídico de la jurisprudencia en México	95
4.2.4.- Función de la jurisprudencia	98
4.2.5.- Integración de la jurisprudencia	101
4.2.6.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	102
4.2.7.- A quien obliga la jurisprudencia	108
4.2.8.- Concepto de tesis y su ámbito de aplicación	109
4.2.9.- Importancia de la jurisprudencia en materia laboral	109
4.3.- El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y su relación con el artículo 14 constitucional	111
4.4.- Los principios del derecho	113
4.4.1.- Principios generales del derecho	113
4.4.2.- Principios de justicia social en materia laboral	119
4.5.- La equidad	122
4.6.- La costumbre	123

CAPÍTULO V

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y LOS INCIDENTES, EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.1.- Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	128
5.2.- El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	129
5.3.- La Conciliación	131
5.4.- Demanda y excepciones	140
5.5.- Ofrecimiento y admisión de pruebas	149
5.6.- Los incidentes	159

CAPÍTULO VI

INTERPRETACIÓN PARTICULAR EN RELACIÓN CON LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LA NO INSUMISION DEL PATRON AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR DEL LAUDO, EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

6.1.- En relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje	171
6.2.- En relación con la insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo	171
CONCLUSIONES	173
ANEXO A	175
ANEXO B	179
ANEXO C	184
BIBLIOGRAFIA	206

INTRODUCCIÓN

75 años han transcurrido desde la aparición del artículo 123 constitucional, en él quedaron consagrados los derechos de la clase trabajadora y las diferencias entre el derecho privado y el derecho de los trabajadores, ya que el primero por naturaleza supone la igualdad entre las partes y el segundo en el hecho consumado de la desigualdad entre trabajadores y patrones. El reconocimiento de las diferencias entre grupos, los cuales se agudizaron con la aparición del maquinismo, es la base de nuestras garantías, ya que en ellas se trata de favorecer a ciertas clases para reparar el equilibrio social, de dar protección y preferencia al débil, de tutelar con la fuerza de la ley y al amparo del derecho, a quienes no tienen la posibilidad de defenderse por si mismos. Es por eso que la necesidad de igualar a los desiguales en el proceso laboral, pasó a ser la esencia misma del Derecho Social.

El derecho es evolutivo y el Derecho del Trabajo no es la excepción, es por eso que en el presente trabajo, realizo un análisis de las fracciones XX, XXI y XXII, del artículo 123 constitucional; ya que en la fracción XX, se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales y de acuerdo al Derecho Procesal del Trabajo, ante ellas se reclama el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, se llama a juicio al demandado, se ofrecen pruebas, se desahogan, se formulan alegatos y se dicta una resolución en forma de laudo, el cual puede ser ejecutado por estas; lo que nos lleva a establecer que dicho procedimiento, es igual a los juicios del orden civil; por lo mismo, la función que desempeñan las Juntas es de naturaleza jurisdiccional y no administrativa, puesto que es similar a la que está a cargo de una autoridad judicial.

Si las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción, no sólo para decidir las controversias que se le confían, sino también para ejecutarlas,

entonces ¿porqué se permite que mediante la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo, contenidas en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, el patrón viole los principios de derecho social y de estabilidad consagrados a favor del trabajador, en la Constitución y la legislación laboral?

Para encontrar las respuestas adecuadas a la interrogante planteada en el párrafo inmediato anterior, en el Capítulo Primero de este trabajo, el cual denomino, marco teórico y jurídico de la insumisión o de no aceptar el laudo, en el Derecho Laboral Mexicano; planteo la opinión de Juan B. Climent Beltrán y Francisco Ramírez Fonseca, quienes emiten opinión sin entrar al análisis de fondo; las disposiciones del legislador contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1980, las cuales únicamente se concretan a establecer el derecho del patrón para no someterse al arbitraje o no aceptar el laudo que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando se trate de casos de excepción contenidos en el artículo 49 de; y la opinión de la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación, la cual señala un procedimiento no previsto por el legislador para el trámite de la insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo por el patrón.

En el Capítulo Segundo, planteo los antecedentes de la insumisión al arbitraje o de no aceptar el laudo, y de la administración de justicia laboral en México, para ello expongo brevemente las opiniones del Constituyente de 1917, las cuales no pretendían crear tribunales con jurisdicción; la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que acepta que el Constituyente de 1917, no pretendió crear tribunales del trabajo, y el texto de la figura en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que reglamenta la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo; los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que determinan sin así establecerlo el artículo 123 constitucional que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales del trabajo.

En el Capítulo Tercero, realizo un breve análisis de los casos de excepción, para la procedencia de la insumisión al arbitraje o de no aceptar el laudo por parte del patrón, contenidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, los cuales considero repetitivos con el Capítulo de Trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, ya que en este capítulo se especifican características y causas especiales de rescisión de estos trabajos.

En el Capítulo Cuarto, el cual denomino, el artículo 17 de la Ley federal del Trabajo y su configuración procesal con la insumisión del patrón al arbitraje o de no aceptar el laudo, el cual establece que ante la falta de disposición expresa en Constitución, en la Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados internacionales, se tomaran en consideración disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de derecho que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios de justicia social que deriven el artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Hago énfasis en el análisis de la jurisprudencia para establecer su obligatoriedad cuando interpreta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales del trabajo y establece un procedimiento para el tramite de la insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo, ya que pretende crear normas cuando su función es la de interpretarlas para su aplicación.

En el Capítulo Quinto, realizo una exposición del juicio ordinario laboral, para establecer las características de las etapas de **CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**, para concluir que no es posible promover el incidente de insumisión al arbitraje, en la etapa **CONCILIATORIA**, ya que en esta etapa, el legislador establece la obligación de las autoridades del trabajo de buscar un arreglo entre las partes, sin que exista litis.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO DE LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO, EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.1.- MARCO TEÓRICO

Debido a que la opinión doctrinaria respecto a la figura de la insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo es escasa, me concretaré a citar los puntos de vista de dos especialistas en la materia.

Juan Climent Beltrán, señala que: "La facultad del patrón de no someterse al arbitraje o de aceptar el laudo pronunciado por la Junta, a que se refiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 50, está limitada a los casos de excepción precisados en el artículo 49 del citado ordenamiento, el cual previene que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los supuestos que se especifican en las cinco fracciones del mismo artículo 49; que, por ser reglas de excepción deben interpretarse restringidamente y en sus propios términos, teniendo además en cuenta que se trata de preservar el derecho a la estabilidad en el empleo."¹

En sus comentarios al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, Francisco Ramírez Fonseca, señala: "este artículo se refiere a los conflictos colectivos, tratándose de los individuales el patrón tiene la obligación de acatar el laudo o someterse al arbitraje con las excepciones que determina el artículo 49 de la ley."²

Ambos señalamientos coinciden en que la procedencia de la insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo pronunciado por la junta, se encuentra supeditado a los presupuestos del artículo 49 de la Ley Federal del

¹ Climent Beltrán, Juan. *Ley Federal del Trabajo*, Comentarios y Jurisprudencia, Décima Cuarta edición, Editorial Esfinge, México DF, 1997, p. 141

² Ramírez Fonseca, Francisco, *Ley Federal del Trabajo*, Comentada 9ª edición, Editorial PAC. México, DF, 1994 p. 357

Trabajo, sin entrar a su análisis, ya que de hacerlo, su opinión seguramente sería más amplia.

1.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

El artículo 947 de la ley vigente, establece: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I.- Dará por terminada la relación de trabajo;
- II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II; y
- IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

Por su parte, el artículo 49 establece: "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”.

Por otro lado, el artículo 50 determina: “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

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.”

El legislador de 1980, en su esencia retomó lo afirmado por el legislador de 1931.

1.3.- OPINIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Debido a la omisión del legislador para establecer en que etapa del juicio ordinario el patrón puede promover la insumisión al arbitraje, es el Poder Judicial de la Federación, el que a través de su facultad de interpretar las leyes, establece que la: **“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE**

ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD.- Si bien es cierto que el artículo 123 Apartado "A", fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro lado, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio ordenamiento 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 la 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 tratarse por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, en el que deberá de escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que a su derecho convenga."³

3 2ª. XXIII72001.- Amparo en revisión 1154/2000 Compañía Hulera Euzkadi, S.A., de CV., 26 de enero del 2001. Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente José Vicente Agüinaco: Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.- Instancia Segunda Sala, fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIII, Marzo de 2001. Pág. 195. Tesis aislada.

Esta tesis es contraria a los requisitos establecidos en el artículo 876, ya que en esta etapa las partes comparecerán personalmente ante Junta, sin abogados patrones, asesores o apoderados. Independientemente de que las partes, trabajador y patrón al no estar familiarizados con el Derecho Procesal del Trabajo, están imposibilitados para plantear correctamente un incidente.

Ante el silencio del legislador para determinar en que etapa del juicio ordinario, el patrón puede manifestar su negativa de acatar el laudo, el Poder Judicial de la Federación a través de su facultad interpretativa, establece que: **“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 del artículo 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 desempeñaban 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 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 en 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 lado, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón, puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando, cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagradas en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistente 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 a la 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 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.”⁴

Esta contradicción de tesis, tampoco es clara ya que no establece si los patrones pueden plantear el no acatamiento del laudo por vía de excepción, independientemente de lo anterior es contraria al principio de impartición de justicia pronta y expedita, contenida en el artículo 17 de nuestra carta magna y a los principios de derecho procesal social, contenidos en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Planteados los conceptos que integran el tema materia del presente trabajo, es prudente analizarlos en los capítulos siguientes.

4. Contradicción de tesis 44/2001- SS entre las sustentadas por el sexto y séptimo tribunales colegiados en materia de trabajo del primer circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero. Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN MEXICO

2.1.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917

En la fracción XXI del artículo 123 constitucional, el constituyente de 1917, estableció 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

La actual constitución, sin variar el texto de lo redactado por el constituyente de 1917, fue adicionada en los siguientes términos: "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."

Por su parte la fracción XXII del artículo en comento, originalmente estableció que: "si el patrono despidiere a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estaría obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendría la obligación cuando el obrero se retirara del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podría eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos hubieren provenido de dependientes o familiares que obraran con el consentimiento o tolerancia de él."

2.2.- LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, del presidente constitucional, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, concluyó que: "El congreso constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales del trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros: Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Esto ha sido demostrado de manera concluyente en los trabajos que prepararon la redacción de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, y por el estudio comparado de las leyes de Bélgica y de los Estados Unidos, que le sirvieron de modelo. Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho Código Político, ésta fue también la interpretación que le dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación."⁵

En cuanto a la insumisión al arbitraje o no acatamiento del laudo por las partes en un conflicto laboral, dicha exposición de motivos, estableció: "Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito, para acudir a las juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado, pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estarán obligados a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente

5 Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, del Presidente Constitucional Mexicano, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio

se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino en aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales. El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedarán, no obstante, no sujetas a la jurisdicción del tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del cumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional.”⁶

La idea del Constituyente de Querétaro de 1917, fue la de crear tribunales sociales de trabajo diferentes a los que funcionaban tradicionalmente, esta idea fue compartida en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero la realidad fue otra y las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan como tribunales tradicionales que son de derecho público; esta situación repercute en el ejercicio de la insumisión al arbitraje o no acatamiento del laudo por las partes en un conflicto laboral, ya que este derecho patronal fue concebido al amparo del Constituyente de 1917 y tiene aplicación actualmente en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionando como tribunales tradicionales.

2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el capítulo VIII, de la ejecución de los Laudos, en sus artículos 601 y 602, establecía:

6. Ídem

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."

En sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931, Alberto Trueba Urbina, afirma: "Aunque la disposición que antecede deriva de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, tanto aquella como esta no tienen aplicación ante la realidad de la relación de trabajo; además, otras disposiciones constitucionales y ordinarias establecen la obligación de sujetarse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que la ejecución de sus laudos es forzosa, mediante el uso de la fuerza pública en caso de resistencia. Sin embargo, las otras fracciones de este precepto que se comenta pueden aplicarse en caso de que los obreros ejerciten acciones "rescisorias" de la relación de trabajo."⁷

Por su parte, el artículo 602 de la citada ley, establecía que: "La responsabilidad del conflicto, consistirá: Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, en que hubiere prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y jurisprudencia*, 16ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México DF, 1951, p. 302

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.”

Resulta evidente que el legislador de 1931, introduce en sus preceptos al tema, aspectos de las teorías Contractualista y Jurisdiccional del arbitraje, sin delimitarlas.

2.4.- ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO.

La historia de la administración de la justicia de trabajo en México, es corta. Los hechos relevantes ocurridos en rápida sucesión, son unos cuantos pero resultan trascendentes en la definición de los contornos y en las funciones de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país.

Tiene gran importancia el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de 1856, por ser el punto de partida para los preceptos constitucionales que en materia de trabajo se dieron posteriormente, puesto que en él se hizo referencia en un texto legal en forma directa, a la libertad de trabajo, al establecerse en el artículo 32 de dicho documento, que nadie puede obligar la prestación de servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada, agregándose que una ley especial fijaría el término de los contratos a celebrarse y la naturaleza de la obra a realizar, con especificación de las características de los miembros, a efecto de impedir cualquier tipo de obligación no consentida por quien lo prestare.

Con base en este principio, el constituyente de 1857 fijó el artículo 5º de la Constitución, pero la realidad fue otra “ya que no le interesó poner los

cimientos de un verdadero cambio económico y social del país; al contrario se empeñaron en hacer del problema social una cuestión de derecho privado. Por lo que respecta al derecho de asociación, se escribió en el papel, así como la libertad de prensa, la libertad de reunión y la libertad de trabajo; pero con respecto a admitir las organizaciones obreras para defender sus intereses, no fue así y se calificó como delito las reuniones de obreros que lucharon por mejorar condiciones de trabajo y de salarios y, no obstante ello, Ignacio Ramírez afirmaba que la huelga enseña a los trabajadores, como la asociación, es bastante poderosa para obtener la más aproximada recompensa del trabajo.”⁸

Las consecuencias que tuvo la aplicación de la “Constitución del 57 las señala el Licenciado Alfonso López Aparicio de la siguiente manera: El derrumbe del régimen gremial determinó la desbandada del artesano, sucedió entonces la fusión de oficiales, obreros y antiguos maestros en grupos compactados que fue el menor fermento para la lucha de clases organizada, pues los artesanos habían vivido tradicionalmente bajo el signo de la solidaridad del goce de derechos comunes y aquilatando las ventajas de instituciones protectoras y al desaparecer sus prerrogativas ante los mismos ordenamientos y ante la necesidad irremediable de convertirse en asalariados de la industria, los artesanos llevaron al seno del proletariado con el cual iban a convivir, la levadura de una mejor preparación cultural y el conocimiento de objetivos precisos.”⁹

Es por esos que en los años inmediatamente anteriores a la revolución mexicana se registra un intenso movimiento obrero; donde se unen todas las tendencias ideológicas en solicitud de normas sustantivas del trabajo. Así

8 Bonifaz Thomas, Esperanza y Oralia Margarita Vázquez Coutiño, *Visión Histórica y Prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, Edición Conmemorativa inauguración de la Nueva Sede de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, DF, 2005, pp.18 y 19

9 Ídem

tenemos que a nivel nacional, "el 21 de mayo de 1911, y como consecuencia de la crisis laborales fomentadas por efectos de la gestión presidencial del General Porfirio Díaz, después de su renuncia se producen las manifestaciones de protestas y los paros de los trabajadores en las distintas ramas de la incipiente industria; tales como la huelga de los trabajadores tranviarios del 4 de julio de 1911; la huelga del Buen Tono del 6 de julio de 1911; la huelga de la Fabrica de Papel San Rafael; la huelga contra la Compañía Mexicana de Navegación, en Orizaba, Veracruz; en la Ciudad de Tampico, los alijadores también suspenden sus labores.

Como resultado de estas manifestaciones, el 22 de septiembre de 1911 se presenta ante la Cámara de Diputados un proyecto de decreto para crear el Departamento del Trabajo.

Con el asesinato de Madero y la toma de del poder por Victoriano Huerta, éste presenta el 17 de febrero de 1914, una iniciativa de reformas de diversas leyes, entre ellas la del 18 de diciembre de 1911, en virtud de la cual se creó la Secretaría de Industria y Comercio y el Departamento del Trabajo que dependía de la entonces Secretaría de Fomento."¹⁰

Considero que el nacimiento de la administración de la justicia laboral en México, nace a raíz de la creación del Departamento del Trabajo, hoy Secretaría, ya que a partir de este evento se dan diversas propuestas, como la de algunos Estados conscientes de la necesidad, también aportaron sus ideas, así tenemos: "la Ley de Manuel M. Dieguez (2 de septiembre de 1914) en el Estado de Jalisco, donde se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en la Ley del trabajo promulgada en el Estado de Veracruz, por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, en donde se contempla la existencia de Tribunales de Trabajo, denominadas Juntas de Administración Civil; en las leyes promulgadas por el General Alvarado en el Estado de Yucatán el 14 de

10 Ídem

mayo de 1915, donde se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.”¹¹

Estos Estados, se inspiraron en la legislación extranjera que ya existía sobre la materia como “los Consejos de los hombres prudentes, creados en Francia por la ley de 27 de marzo de 1907, constituidos por igual número de representantes obreros y patronales, elegidos por asambleas profesionales separadas que eran presididas por el alcalde o juez de paz. En la presidencia de tales consejos se alternaban los representantes de los patrones y los trabajadores por períodos de un año, siendo elegidos por el propio consejo. Si la resolución de los susodichos hombres prudentes no era unánime sobre el negocio que les hubiere sido sometido para conocimiento y resolución, en ese caso el negocio en cuestión se turnaba a un segundo período en que era resuelto en definitiva por los mismos miembros del consejo mencionado bajo la presidencia entonces del juez de paz. Los consejos de que se trata conocían de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo de los contratos de trabajo, tal como sucede hoy en día con ciertas variantes de forma, por cierto, más no de fondo.”¹²

“Estos Consejos surgen con la Ley promulgada por Napoleón el día 18 de marzo de 1806 y con el carácter de permanentes. Se establecen en las principales ciudades francesas.”¹³

Resulta sorprendente la visión legislativa que en materia de administración de justicia laboral, tuvo Napoleón, Bélgica adopta el modelo “ya que habiendo surgido durante la dominación napoleónica a resultas de la influencia de la legislación francesa vigente y para la resolución de conflictos

¹¹ De Buen Lozano, Néstor *Derecho del Trabajo*, 1ra. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, DF, 1974, pp. 301 y 303

¹² Delgado Moya, Rubén, *Ley Federal del Trabajo, Comentada*, 1ra. Edición, Editorial Sista, SA de CV, México DF, p. 263

¹³ De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 7ª. Edición, Editorial Porrúa, México, DF., tomo II. 1966, p. 892

individuales de trabajo, mediante ley del 9 de abril de 1847 se legitimaron y se crearon consejos en todo el país precisamente para conocer en conciliación de todos los conflictos individuales de trabajo. En gran medida siguen los lineamientos de los consejos franceses."¹⁴

En Australia, "la Constitución Federal de 1900 dio competencia al Parlamento para legislar sobre conciliación y arbitraje cuando los conflictos de trabajo abarcaran dos o más estados.

Con el presupuesto constitucional, en 1904 se crearon mediante legislación especial tres organismos: el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, los Comisarios Conciliadores y las Comisiones de Conciliación."¹⁵

Nueva Zelanda " con motivo de las huelgas ocurridas antes de 1894, en este año se promulga la ley sobre conciliación y arbitraje, estableciéndose Consejos de Conciliación por Distritos Industriales y el Tribunal de Arbitraje.

La función de los Consejos de Conciliación es precisamente de entendimiento o avenencia entre las partes, y si no se logra, el conflicto pasa al conocimiento del Tribunal de Arbitraje integrado por un magistrado del Supremo Tribunal de Arbitraje integrado por un magistrado del Supremo Tribunal y dos jueces designados por el Gobernador y propuestos por las organizaciones obreras y patronales. Por su parte los Consejos se integran con el representante gubernamental e igual número de trabajadores y patronos."¹⁶

En México, las propuestas y experiencias aportadas en las leyes promulgadas en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, sirvieron como punto de partida en la creación de los tribunales sociales que pretendió establecer el Constituyente de 1917 y la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

14 Ídem

15 Ídem

16 Ídem

2.4.1.- LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN EL CONSTITUYENTE DE 1917

El proceso de creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tal y como hoy las conocemos en nuestro país, es el resultado de un lento proceso, el cual se inicia en la sesión del constituyente del 28 de diciembre de 1916, al volverse a debatir el texto del artículo 5º constitucional "Don José Natividad Macías, tuvo una larga y venturosa intervención, en la que afirmó que la única forma de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, era establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje; porque, en tanto el patrón se llevaba la mayor parte de las ganancias, al trabajador se le daba una cantidad pequeña."¹⁷

Al respecto el diputado Macías, señalaba: "No son tribunales, decía, y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales, serían contra los obreros; pues bien, estas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo, estas juntas tienen que componerse, forzosamente de representantes de los trabajadores y de los capitalistas en cada rama de las industrias, porque como son muchas, es necesario que haya un representante de cada una de ellas, para poder estudiar estas cuestiones, que siempre son delicadas; la ley ha dicho: el salario mínimo debe obedecer a estas condiciones de manera que en el trabajo, en el producto de los trabajadores, debemos comenzar por establecer que la cantidad que se paga por jornal al trabajador, debe comprender, forzosa e indispensablemente, una cantidad que satisfaga todas estas condiciones de manera que pueda sustraerse al imperio del Gobierno, al imperio de la Junta de Conciliación."¹⁸ " Pero sería después de eso, muy largo hablar a ustedes de todas las funciones de las Juntas de

¹⁷ Diario de los debates del Congreso Constituyente de 1916-1917, Tomo I, No. 38, imprenta de la Cámara de Diputados, México, DF., 1922, p. 683 y SS.

¹⁸ Ídem

Arbitraje, sin decir antes de pasar adelante, que es indudable que para que estas Juntas de Conciliación sean efectivas, que no sean tribunales, porque los tribunales, conforme a las leyes, y eso puede decirlo a ustedes cualquiera de los abogados que se sientan en estos bancos, que es preciso que para que exista un árbitro para arbitraje propiamente, es decir, que sea arbitro arbitrador, se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en caso de que no haya consentimiento de las partes, sean obligados por la ley, que será árbitro de derecho, y si estas Juntas no vienen a solucionar, confío a todos estos datos que acabo de presentar a vuestra consideración, esos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, y una vez desechada la ley, se sujetarán a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallarán eternamente en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho, las Juntas de Arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la Conciliación de los intereses del trabajo y del capital.”¹⁹

La exposición de Don José Natividad Macías, se basaba en tres motivaciones genéricas, que son:

a).- La desconfianza de los trabajadores en la justicia ordinaria, cuyo procedimiento les resultaba formal, lento y costoso;

b).- La aspiración de los trabajadores a obtener una jurisdicción de equidad como resultado directo de una legislación laboral en constante evolución y;

c).- El deseo de las nuevas asociaciones profesionales de participar no sólo en la creación del nuevo derecho, sino también en su interpretación y aplicación.

A pesar de la oposición del Diputado Macías, es en el Congreso de

¹⁹ Ídem

1917, donde gracias a la presión de los diputados obreros de los estados de Yucatán y Veracruz, se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han de ser los tribunales que resolverán los conflictos del trabajo y de esa manera nace el artículo 123 constitucional, que en su fracción XX, dispuso que: las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

Como se desprende del texto original, el constituyente no estableció si las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraban investidas de jurisdicción e imperio para ejecutar sus laudos mediante el arbitraje obligatorio, o sólo debían de proponer soluciones y los que no fueran resueltos de esa manera se resolvieran por los tribunales comunes.

Desafortunadamente, y ante a la falta de interés sobre el tema por parte del legislador actual, dicha fracción conserva su texto original, aún cuando nuestra Carta Magna ha sufrido numerosas reformas.

2.4.2.- JURISPRUDENCIA HISTÓRICA

En las primeras resoluciones pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia la Nación interpretaron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tenían competencia constitucional con facultades de ejecución. En efecto, en la ejecutoria de Francisco Fuente Vargas, marzo 13 de 1918, Lane Rincón Mines Incorporated, de agosto 23/1918, así lo establecía, al decir: "Que con arreglo al artículo 123, fracción XX, de la Constitución Federal, las diferencias o 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 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 de 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 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 terminante 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 trascienden 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 de 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

sancionará el Constituyente puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que él mismo reconoció, en las autoridades judiciales.²⁰

En cambio, la jurisprudencia emitida después de 1924 establecía lo contrario al interpretar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenían competencia no sólo para resolver conflictos colectivos, sino también los de carácter individual, como se desprende de la ejecutoria Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A. *Semanario Judicial de Federación*, t. XV. p.508, que establecía: "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, aún cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes, al tenor de la fracción XX del artículo 123 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, puedan invadir la esfera de los demás; sin embargo, esta división teórica no existe de manera absoluta desde el momento en que, analizando la 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 sólo son de avenencia o de mera conciliación obrando como auxiliares del Poder Ejecutivo; pero esta tesis no está conforme a las prevenciones del artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones XX y XXI, en que se someten expresamente a las referidas Juntas, los conflictos entre obreros y patrones, por lo que se refiere a los derechos y obligaciones nacidos en los contratos respectivos. La fracción XXI del artículo 123 constitucional, ya citada, debe

20 Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, DF., 1975, pp. 231 y 232

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, ocurrir a los tribunales del orden común, para que se resolviese cualquier diferencia que tuvieran con el patrono, relacionada con el contrato de trabajo que él hayan celebrado. El espíritu de la citada disposición legal se ha 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 los cánones anticuados, sujetos a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero, pues 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 aquéllas 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 patrono o de obrero, individualmente determinados. Por tales conceptos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí tienen competencia para conocer de casos como el presente, 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 era cierto que el obrero Murió por virtud de un accidente, sin embargo la compañía no tuvo responsabilidad en ese caso, circunstancia que no 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 su diferencia a esa Institución, por lo que, de acuerdo con la fracción citada, sólo 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 violado en su perjuicio, las garantías que consagran los artículos catorce y dieciséis que invoca en su demanda, por que debe negarse el amparo que solicita a ese 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 tiene 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 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 tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo 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 propia 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.”²¹

De acuerdo a la doctrina moderna, la posición que adoptó inicialmente el Constituyente de 1917 y la Suprema Corte al Considerar que las partes debían resolver sus diferencias en forma voluntaria, tiene su fundamento en la teoría Contractualista, la cual establece: “...que el arbitraje tiene naturaleza contractual, ya que sus orígenes, existencia y regulación dependen de la continuada existencia de la voluntad de las partes.”²²

El criterio que adoptó posteriormente la Suprema Corte al variar su jurisprudencia, estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen no solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre la aplicación de la ley, y no tomar en cuenta la interpretación y cumplimiento de los contratos. Tiene su fundamento en la teoría jurisdiccional que establece: “el arbitraje tiene, en su esencia, naturaleza jurisdiccional. El origen de la misma posibilidad de existencia, apoyo estatal y regulación de los actores principales (el árbitro y el Juez), es similar y en ocasiones idéntica. En cuanto a su origen, la teoría jurisdiccional sostiene que es una función del Estado controlar y regular los arbitrajes que tengan lugar dentro de su jurisdicción. Puesto que la solución de controversias mediante la interpretación y aplicación del derecho (la función

21 Ídem

22 Ídem

jurisdiccional), es una función soberana normalmente ejercida mediante los tribunales establecidos para dicho propósito por el Estado.”²³

Dentro de las razones vertidas en la doctrina que justifican o niegan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean tribunales con jurisdicción propia, encontramos las siguientes:

Al respecto Jorge Carpizo, señala “... si bien inicialmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieron el carácter de Tribunales de avenimiento que sólo conocían en la vía conciliatoria de los conflictos colectivos para tratar de armonizar los intereses del capital y del trabajo y evitar que estallasen las huelgas, a través de la evolución de la jurisprudencia de la Suprema Corte, se han convertido en Tribunales de Derecho que pertenecen al sistema Judicial.”²⁴

“Las Juntas, en México, se encuentran encuadradas dentro del Poder Judicial por las siguientes razones son tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia en cuanto a sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial federal; les obliga la jurisprudencia del Poder Judicial federal...”²⁵

“Las Juntas no son tribunales de equidad porque no tienen carácter transitorio, excepcional, ni constituyen al legislador inspirándose en la realidad; su carácter de tribunal de derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una casación y que deben observar las formalidades esenciales del procedimiento contenidas tanto en la Constitución como en la jurisprudencia del Poder Judicial federal.”²⁶

23 Carpizo Jorge, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, UNAM, Año V, No.15 de septiembre-diciembre de 1972, México DF, 1972, pp.383-416

24 Ídem

25 Ídem

26 Ídem

Fix-Zamudio opina que: "No obstante el tiempo transcurrido, todavía se discute, por la doctrina y la jurisprudencia, sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje." ²⁷ "Es evidente la desorientación que subsiste en esta materia, ya que los más destacados tratadistas han expresado los puntos de vista más dispares sobre las funciones de las propias de Conciliación y Arbitraje, y es así como se ha hablado de instituciones autónomas constitucionales de justicia social, que realizan funciones legislativas administrativas, administrativas y jurisdiccionales, que no deben identificarse con las tradicionales, ya que todas estas atribuciones asumen un calificativo "social." ²⁸

Mario De la Cueva, afirma que: "... que no se podían equiparar las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Tribunales civiles porque las Juntas son distintas por su origen, vinculado al artículo 123 constitucional; su composición tripartita también las distingue, ya que están integradas con representantes obreros y patronales, y la decisión jurisdiccional donde culmina el proceso ofrece también características propias, pues, pues el laudo tiene una connotación diferente a la sentencia de los tribunales civiles." ²⁹ Agregó que: "las Juntas son independientes del Poder Judicial y no están comprendidas en los órganos del mismo que consigna el artículo 94 de la Constitución, que la jurisdicción de trabajo es una jurisdicción social de equidad." ³⁰

De la tesis de Jorge Carpizo y de la antítesis de Mario De la Cueva, se puede concluir que desde el punto de vista legislativo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron creadas como tribunales sociales, así lo

27 Ídem

28 Ídem

29 Ídem

30 De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, primera edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1979, p.534 y SS

demuestra el texto de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, el cual no ha sido modificado; ahora bien, para que las Juntas sean Tribunales como los que señala Jorge Carpizo, es necesario establecerlo así en los artículos 94, y 123 fracción XX, de la Constitución, mediante las reformas que deben realizarse por el procedimiento adecuado, que es el que realiza el Congreso de la Unión, ya que de lo contrario el ideal del Constituyente de 1917 permanece vigente.

Por otro lado y desde el punto de remuneración, los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no perciben los salarios ni otros beneficios económicos que perciben los trabajadores del Poder Judicial Federal.

Considero que tanto la doctrina como la jurisprudencia, han puesto especial interés en determinar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales, con arbitraje obligatorio y jurisdicción para resolver todo tipo de conflictos obrero patronal, individual o colectivo, económico y jurídico; pero se han olvidado de la figura de la insumisión del patrón al arbitraje o de acatar el laudo, que tiene íntima relación con la administración de justicia que imparten dichas Juntas.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PARA LA PROCEDENCIA DE LA INSUMISIÓN DEL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO POR EL PATRÓN

3.1.- CONCEPTO DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO

El Constituyente de 1917, la doctrina y la legislación laboral actual, no emiten concepto alguno de lo que es la insumisión del patrón al arbitraje o aceptar el laudo, por lo que nos permitimos proponer uno, partiendo del significado de cada uno de los términos que integran la figura en análisis. Gramaticalmente la **insumisión** es la "falta de sumisión."³¹ A su vez; al sujeto activo de la insumisión se le denomina **insumiso**, que gramaticalmente significa "desobediente que no se somete a nada."³²

Patrón significa, "persona física o moral que contrata los servicios de uno o más trabajadores."³³

Arbitraje en su acepción forense, "es la acción o facultad de arbitrar."³³ y el juicio arbitral. "es toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto controvertido. Integra además un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia."³⁴

Gramaticalmente **Laudo** significa: "Fallo, decisión o sentencia pronunciada por los árbitros, arbitradores o amigables competidores."³⁵

Por lo tanto, podemos decir que la Insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo pronunciado por un tercero con autoridad para ello, como un acto de desobediencia o rebeldía a la obligación de comparecer ante ese

31 Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, Tomo II, 2001, Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid España.

32 Ídem

33 Ley Federal del Trabajo, artículo 10

34 Diccionario Espasa Jurídico, Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid España.

35 Gran Diccionario del Saber Humano, editorial Grijalvo, 1998, Barcelona, España.

tercero o acatar el laudo que dicte en una cuestión o asunto controvertido que se suscite sobre la interpretación o aplicación de la ley, o bien la rescisión, cumplimiento, interpretación de un contrato de trabajo ya existente, con graves resultados para el trabajador ya que se viola en su perjuicio el principio de estabilidad contenida en el artículo 5º constitucional.

3.2.- CASOS DE EXCEPCIÓN, PARA LA PROCEDENCIA DE LA INSUMISIÓN DEL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO POR EL PATRÓN

La facultad del patrón de someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, a que se refiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 50, está limitado a los casos de excepción precisados en el artículo 49 del citado ordenamiento. El cual, establece: "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 se 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 los trabajadores de confianza,

IV.-En el servicio doméstico,

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

"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 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.”³⁶ “Por lo tanto, el patrón podía prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar el despido, pagándole además la indemnización constitucional, veinte días por cada año de servicios prestados.”³⁷ “Con la reforma se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo 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 trabajo.”³⁸

En mi opinión, con relación con los casos de excepción contenidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se continua violando el principio de estabilidad de los trabajadores ya que estos se encuentran regulados por otros preceptos de la ley laboral, con causas de rescisión específicas; tal y como lo señala Francisco Ramírez Fonseca, al afirmar: “ La justicia social, del trabajador significa entre otras cosas que puede vivir con dignidad, que tenga la certeza de que va ser respetado su Contrato Individual de Trabajo. La estabilidad en el trabajo es, pues, uno de los medios de los que la Ley se vale para que los trabajadores sientan tranquilidad económica y emocional. Como se ve este artículo autoriza al patrón a quebrantar de manera violenta el derecho de estabilidad, el derecho al trabajo, pero a condición de que indemnice en estos casos en los términos del artículo 50.”³⁹

36Cavazos Flores, Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, tematizada y sistematizada, México, DF., Segunda Reimpresión, 2004, p.132
37 Ídem

38 Ídem

39 Ramírez Fonseca, Francisco, *Ley Federal del Trabajo*, comentada, Ob. Cit, p. 28

3.3.- TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO.

La hipótesis contenida en la fracción I, del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año al servicio del patrón. Este caso de excepción se encuentra en contradicción con la relación o el contrato de trabajo y su duración como se desprende del análisis siguiente:

3.3.1.- CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO

“El contrato en la disciplina civil, constituye la fuente principal de las obligaciones y derechos y ha sido definido por el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal como el convenio en virtud del cual se produce o transfiere una obligación o un derecho.”⁴⁰

La voz posee diversos significados, sobresale el que expresa que “es el de negocio jurídico bilateral, y patrimonial ínter vivos.”⁴¹

Enfoque que ha sido rechazado por José Manuel Lastra, quien afirma: “Las viejas fórmulas liberales cimentaron los principios rectores que pasaron a gobernar el mundo contractual; autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica; de ellas surgió un abismo consistente en el hecho de poseer y estar excluido de la propiedad.”⁴²

El contrato por razones obvias, se extendió al Derecho del Trabajo, y reguló las relaciones laborales de los hombres que trabajan. En la evolución de la disciplina laboral, esta figura fue motivo de una innovación sustancial,

40 Muñoz, Luis y Castro Zavaleta, Salvador, *Comentarios al Código Civil*, 2ª. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, DF., 1984, p. 952

41 Ídem.

42 Lastra Lastra, José Manuel, *Fundamentos de Derecho*, 2ª. Edición., MacGraw-Hill, México, DF., 1997, p.165

imponiéndosele determinadas condiciones y aceptándose de manera adicional la institución denominada relación de trabajo.

Conforme a los criterios modernos, el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, aunque son dos instituciones con características propias, pueden analizarse en una visión integral, a la luz de los elementos y de sus efectos jurídicos.

a).- La autonomía de la voluntad y el Derecho del Trabajo.

Este principio se apoya en la concepción filosófica que sostiene que todas las personas son iguales en dignidad y capacidades; por tal razón, pueden obligarse en las múltiples relaciones que se presentan en la sociedad.

La autonomía de la voluntad fue valorada favorablemente, entre otros autores, por León Duguit y Legaz y Lacambra, quienes lo concibieron como el poder del hombre de crear, por un acto de voluntad, una situación de derecho; es decir, la voluntad humana se expresa como poder jurídico.

Juan Jacobo Rousseau, en su obra el Contrato Social, expone esta teoría, afirmando: "que en una etapa histórica, los hombres aislados los unos de los otros gozaban de una independencia absoluta; situación que concluyó cuando esos hombres, o por lo menos un grupo de ellos, firmaron un pacto, un contrato social, que impuso restricciones a las plenas facultades de cada uno de los integrantes de la sociedad."⁴³

La teoría de la libertad, sirvió de base para la creación de los códigos civiles dictados en las naciones iberoamericanas, como es el caso del Código

43 Cfr. Juan Jacobo Rousseau, El Contrato Social, Segunda edición, editorial Porrúa, SA, México, DF, 1971 p. 9

Civil francés de 1804, que se orientó fundamentalmente en la concepción del derecho de propiedad privada y, por supuesto, en el principio de la autonomía de la voluntad. El Derecho del Trabajo, por su naturaleza, principios y características, rechaza la autonomía de la voluntad; pues sostiene que los sujetos que se relacionan laboralmente no son iguales, y de reconocerse el principio, el empleador se impondría al trabajador, pues constituye una realidad, como expresa Cavazos Flores, en la vida social, se observa "el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente." ⁴⁴

El constituyente de 1917 y los autores de la Ley Federal del Trabajo, conscientes de esta situación decidieron proteger y tutelar a los trabajadores estableciendo las bases para el beneficio mínimo de clase trabajadora; particularmente consignó en la fracción XXVII del artículo 123, apartado "A" de la Constitución y 5º de la Ley Federal del Trabajo, que determinadas condiciones aunque se establecieran en el contrato, no producirán efectos; entre las que resaltan la contratación de niños menores de 14 años; las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivo; los salarios inferiores al mínimo y los que no sean remuneradores; la retención del salario; renuncia de los derechos y prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, entre otros. En estos casos, las cláusulas, por lo establecido en la Constitución y en la ley serán nulas y en su lugar regirán las normas del trabajo.

El mismo criterio siguió el legislador de 1931 al expedir la Ley Federal del Trabajo, como se desprende de la exposición de motivos, donde expresó "que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en sentido ampliamente protector para los trabajadores." ⁴⁵

44 Cavazos Flores, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, 8ª. Edición, Editorial Trillas México, DF., 1999, p. 22

45 Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta ley, al reglamentar el contrato individual de trabajo consideró de manera sobresaliente, que el contrato debía constar por escrito, salvo algunas excepciones con el fin de evitar controversias.

Con respecto a su forma de conclusión sin responsabilidad para las partes, se admite que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil, unida a la obligación de pagar daños y perjuicios, impuesta por la violación grave de las obligaciones que son a cargo de las partes según la ley. A esta última manera de terminar el contrato se le dio el nombre de rescisión. Además incluyó entre las causas que justificadamente dan fin a esta institución, la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo; teniendo en cuenta que el patrón en la mayoría de los casos resulta beneficiado con el perfeccionamiento técnico - que reduce el costo de producción - se le impuso la obligación de compensar al trabajador separado con un mes de salario. También la exposición de motivos, expresa que: "existen algunos contratos de trabajo, como el de los domésticos, el que se presta a bordo de las embarcaciones, el ferrocarrilero y el campo, que por su índole misma requieren una reglamentación un tanto diferente de la de los demás contratos de trabajo."⁴⁶

El contenido normativo de estas instituciones están en Título Segundo, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y comprende los artículos del 17 al 41; resaltan los siguientes aspectos: define al contrato individual de trabajo como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio mediante una retribución convenida."⁴⁷ "presume la existencia del contrato de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe."⁴⁸ "Califica como nula a determinadas

46 Ídem

47 Artículo 17

48 Artículo 18

condiciones contractuales.”⁴⁹ Expresa que el contrato de trabajo constará precisamente por escrito.”⁵⁰ “Precisa el contenido del contrato.”⁵¹ Expresa que el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiere al trabajo de campo, al servicio domestico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y para producir una obra determinada.”⁵² “Indica que a falta de escrito, o de alguno de los requisitos señalados en la ley no privará al trabajador de los derechos de esta ley o el contrato le concedan, pues se imputa al patrón de esa formalidad.”⁵³ “También se menciona que las obligaciones no precisadas en el contrato deberán desempeñarse de acuerdo con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que el trabajo sea del mismo género de los que forme el objeto de la negociación o industria a que se dedica el patrón.”⁵⁴ “Asimismo, expresa que la duración del contrato de trabajo podría ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada.”⁵⁵

b).- El contrato y la relación de trabajo en la actual Ley Federal del Trabajo.

Las primeras acciones orientadas a la formulación de la actual Ley Federal del Trabajo, las realizó el “Licenciado Adolfo López Mateos, Presidente de México, quien en 1960 nombró para elaborar un anteproyecto, una comisión, que estuvo integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón Gonzáles Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el Doctor Mario De la Cueva. Las reuniones se celebraron en la casa de este último con excelentes resultados.

49 Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo

50 Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo

51 Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo

52 Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo

53 Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo

54 Artículo 33 de la Ley federal del Trabajo

55 Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo

Al concluir el anteproyecto, la comisión se percató de la necesidad de modificar el artículo 123, apartado "A", en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, relacionados con la edad mínima para el trabajo, con los salarios mínimos, con las utilidades de las empresas, estabilidad en el empleo y con la competencia que corresponde a las autoridades laborales, tanto federales como locales. Las modificaciones constitucionales se lograron materializar, aunque no se logró expedir la nueva Ley.

Por las razones expuestas, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, revivió la inquietud, y a principios de 1967, designó una segunda Comisión, que estuvo integrada por las mismas personas, pero ampliada con la presencia del Licenciado Alfonso López Aparicio. En virtud de haberse aprovechado los avances anteriores, el anteproyecto logró concluirse a principios de 1968 y se le hizo llegar al Ejecutivo por conducto del Secretario del Trabajo.

El Presidente decidió que se enviaran copias de los documentos a los sectores interesados, con la finalidad que emitieran sus opiniones.⁵⁶

Una vez aprobado el proyecto, fue publicado el 1ro de abril de 1970, en el Diario Oficial de la Federación.

Debemos de precisar, que si bien es cierto, el contrato y la relación laboral, son dos instituciones con características propias, el legislador las ha vinculado y ha concluido que producen los mismos efectos. Su estudio se ha realizado a partir de las teorías Contractualista y Anticontractualista. La primera de ellas expresa que: "para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona. El patrón y ésta convienen que se realice la laboral material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos

56. Charis Gómez, Roberto, *Reflexiones Jurídico Laborales*, Primera Edición, Editorial Porrúa, SA, México, DF., 2000, pp. 71 y 72

mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia del contrato.

La teoría Anticontractualista sostiene a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón – por estas razones, nos dice Devali, justificadamente que esta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.”⁵⁷

Cuando el trabajador acepta laborar para una persona y ésta acepta que se realice la materia, a partir del acuerdo surgen los efectos jurídicos; es decir, los derechos y las obligaciones. Por su parte, le da relevancia a la prestación de servicio y al considerarla diferente al contrato, pero con mayor importancia la consignó como figura autónoma en la Ley Federal del Trabajo, con efectos idénticos, en este sentido en la Exposición de Motivos se dice que “la Teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato y al valorarla adecuadamente se incluyen en la norma laboral.”⁵⁸

El contrato de trabajo, conforme lo expresa el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se define, como. “Contrato individual de trabajo, cualquiera que se su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.” Esta institución fue motivo de estudio por parte del constituyente José Natividad Macías, quien la calificó como contrato evolucionado. Al respecto, expresó: “No se cambio el nombre, pero

57 Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo*, 21ª. Edición, ed. Porrúa SA México, DF, 2000, p. 31

58 Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970

en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorece al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.”⁵⁹

El contenido legal corresponde a la naturaleza del Derecho del Trabajo y a sus fines. Sin embargo, su adecuado sentido, con el propósito de evadirla, afirma Carlos de Buen Unna, “es común que se le dé otros nombres como contrato de prestación de servicios profesionales, contrato de comisión mercantil o hasta contrato de asociación en participación, con el fin de aparentar relaciones menos comprometedoras que la laboral, razón por la cual se establece que no importa su forma o denominación.”⁶⁰

En este sentido, quienes incurren en estas conductas, son condenados por la autoridad jurisdiccional por no observar de manera estricta el contenido de la disposición.

Lo señalado por Carlos de Buen Unna, corresponde a quienes quieren aparentar un contrato diferente al laboral. Para ello las autoridades de amparo les han dejado la carga de la prueba, para acreditar que efectivamente no se trata del contrato de trabajo, ya que en esos casos las autoridades para conocer de los conflictos son diferentes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de que se rigen por ordenamientos y normas diferentes a la laboral.

En cuanto a la relación de trabajo y de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por ella debe entenderse “cualquiera que sea el acto que dé origen, la prestación de trabajo de personal subordinado a

59 Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 81ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, DF., 2000 pp. 33-34

60 De Buen Unna, Carlos, *Ley Federal del Trabajo, comentada*, Themis, México, DF., 2000

una persona, mediante el pago de un salario.” Conforme con el contenido prestación del servicio es suficiente para que se produzcan los efectos jurídicos; es decir, la materialización de los derechos y obligaciones.

En el contrato, sobre todo en la relación de trabajo, se observan como elementos fundamentales, los siguientes:

1.- El trabajador definido por el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

2.- El patrón definido por el artículo 10 de la Ley federal del Trabajo, como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores.”

3.- El trabajo es definido por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, como “toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

4.- La subordinación, conforme a la jurisprudencia, significa: **“SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.:** Subordinación significa por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, se le concibe como el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador.” Su base normativa la constituye el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.”⁶¹

61 Tesis aislada, Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloacha y otro. 13 de junio de 1979. UNANIMIDAD DE VOTOS. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez

“SUBORDINACION ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo en todo lo concerniente al trabajo.”⁶²

Al respecto resaltamos que siempre que este elemento aparezca en una relación de servicios, habrá relación de trabajo, y por lo mismo, esta situación producirá los efectos jurídicos, aunque no exista contrato de trabajo.

Por lo tanto, la subordinación significa poder de mando de parte del patrón y obediencia por parte del trabajador, pero ese mando y esa obediencia debe estar en relación con el trabajo contratado; de esa manera si a una persona del sexo femenino se le contrata para ocupar un puesto de

62 Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

PRECEDENTE

Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Victoria

TÉSIS RELACIONADA

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo

secretaria, sus funciones serán todas las inherentes al puesto, como son: mecanografiar correspondencia, tomar dictado mediante taquigrafía, vigilar la correspondencia del patrón, manejar su archivo, entre otras, pero no está obligada a trapear y barrer la oficina a menos que su contrato así se establezca, de esa manera no se puede negar a realizar el trabajo contratado, porque de hacerlo sería causal de despido como lo establece la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- La estabilidad, contenida en el artículo 5º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 3º, 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, "Art., 5º. - A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. *El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.* Art. 3º.- *El Trabajo es un derecho y un deber sociales: No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*"

Por lo tanto, el patrón únicamente puede dar por terminado el contrato o la relación de trabajo, cuando el trabajador incurra en las causales contenidas en el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.2.- DURACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Esta figura jurídica la encontramos reglamentada en el Título Segundo, Capítulo Segundo de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 35 al 40, los cuales establecen:

Artículo 35.- "Las relaciones de trabajo, pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado: A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo deberá ser considerada por tiempo indeterminado."

En un contrato de trabajo donde se limita su tiempo de duración, si no se indica cual es el motivo por el que se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido.

Artículo 36.- "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Artículo 37.- "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando le 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."

Al respecto, Juan B. Climent, opina que: "Contrato para obra determinada y por tiempo determinado. Del texto relacionado de los artículos 36 y 37 se desprende que el contrato para obra determinada se rige en función de la naturaleza de la obra, por lo que deben especificarse las características de la misma y los servicios que esté obligado a prestar el trabajador para su realización, de manera que aun cuando se fije un tiempo aproximado de duración del contrato, la terminación del mismo no está sujeta al término señalado, sino precisamente a la terminación de la obra, y al concluirse esta queda terminada igualmente la relación del trabajo conforme al artículo 53, fracción III de la Ley Federal del Trabajo." ⁶³

⁶³ Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo*, Ob. Cit. p. 110

El artículo 53, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, establece:
"Son causas de terminación de las relaciones de Trabajo:

Fracción III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38."

De acuerdo a lo previsto por estos artículos, la relación de trabajo puede ser:

a).- Por tiempo determinado; b).- Para obra determinada; y c).- O por tiempo indeterminado. En los dos primeros, no se justifica que la relación de trabajo, concluya antes del tiempo convenido o de la conclusión de la obra, y en caso de litigio el patrón deberá de acreditar que la materia del trabajo se encuentra terminada y en caso contrario la relación de trabajo quedará prorrogada, así lo previene el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo al indicar: " Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia ".

En cuanto a los trabajadores con una antigüedad menor a un año, Mario De la Cueva, señala: "La fracción primera menciona esta excepción (la versión de 1962 en el artículo correlativo a la Ley de 1931 fijó dos años). La Comisión estudió las observaciones de los trabajadores, pero estimó que la estabilidad impone a la empresa una obligación permanente y definitiva, por lo que no era aconsejable decretarla al minuto siguiente a la iniciación del trabajo. Suprimido el llamado término de contrato a prueba pareció conveniente dar una oportunidad al empresario para que se diera cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fábrica y al superamiento, siempre deseable, de las técnicas industriales."⁶⁴

El comentario De la Cueva, carece de fundamento, ya que la

⁶⁴ De la Cueva, Mario *el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. Cit., p.260

redacción I del artículo 49 de la Ley Federal no establece que es una modalidad del contrato a prueba, máxime cuando “ la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos a prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la materia y así se daban casos de trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas, estaban sujetos a un contrato de prueba de 28 días.”⁶⁵

De acuerdo a lo anterior el legislador al redactar la fracción I del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, conociendo la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, únicamente maquilló el contrato, pero según sus intenciones siguió reconociendo el contrato a prueba, nada más, que más evolucionado, realizando con el ello el juego del gato y el ratón.

Ante la falta de claridad del artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, cuando un patrón no justifica en juicio, que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o para obra determinada, y no acredita con los medios idóneos de prueba, cuál es el motivo por el que se limita dicho término o que la obra ya concluyó en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias; el juzgador no puede declarar la procedencia de la fracción I del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ya que violaría el contrato o la relación de trabajo, así como los principios de derecho social y equidad contenidos en los artículos 2º, 3º, 17 y 18 de la misma ley.

3.4.- TRABAJADORES DE CONTACTO DIRECTO E INMEDIATO CON EL PATRONO

La Fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “Si

65 Cavazos Flores, Baltasar, *Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales*, 9na Reimpresión, Editorial Trillas, México, DF, 2004. p. 67

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.”

Al respecto Mario De la Cueva señala: “algunos trabajadores, por los caracteres de sus funciones están en contacto directo inmediato con el patrono, la enfermera que ayuda al médico en su consultorio, situación que es constante en los pequeños talleres. No era posible obligar a los patronos a convivir con ellos, como alguien nos dijo con cierta gracia, el derecho civil admite el divorcio”⁶⁶

Es probable que quien opinara con relación al divorcio, nada sabía de él, ya que también el divorcio se sujeta a normas para que proceda.

En este renglón, se aprecia que el legislador no debe dejar la carga al juzgador para saber cuándo una relación de trabajo como la que se analiza no es posible que subsista, ya que de acuerdo al contenido de la fracción que se comenta, es el patrón quien rompe con la relación del trabajo mediante el pago de ciertas indemnizaciones y la junta determinará si es o no procedente la continuación de la relación de trabajo. Pero, ¿qué sucede cuando el trabajador es quien considera que no es posible la relación de trabajo por las exigencias del patrón?, en el ejemplo que nos da Mario De la Cueva, pensemos que la enfermera es acosada psicológica o sexualmente por el patrón, en este caso es posible que no pueda acreditar los extremos del acoso del cual es víctima por parte de su jefe, por lo que se verá ante la necesidad de renunciar a su trabajo, sin recibir ninguna indemnización.

66 De la Cueva, Mario, *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México DF., 1975, p. 260

. El legislador al otorgar a los patrones el derecho, contenido en la fracción II, del artículo 49, les otorga los medios para violar en perjuicio de los trabajadores los principios de derecho social y equidad contenidos en los artículos 2º, 3º, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo y el principio de estabilidad contenido en el artículo 5º, de la Constitución, ya que su redacción no es clara y la causal que crea es imprecisa, puesto que cuando existen faltas graves cometidas por el trabajador o por el patrón, pueden promover la rescisión de la relación de trabajo, en términos de los artículos 47 y 51 de la propia Ley Federal del trabajo.

3.5.- TRABAJADORES DE CONFIANZA

3.5.1.- ANTECEDENTES

La Ley Federal del Trabajo de 1931, empleó la categoría de *empleado de confianza*, substituida en la Ley Federal del Trabajo de 1970 por el término *trabajador de confianza*.

Las razones de esta sustitución consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite categorías entre los trabajadores. *La actual ley parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola*, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades. "Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se daba el caso de que los trabajadores que sobresalían por su empeño y capacidad en el trabajo eran distinguidos por sus patrones, quienes les concedían mejores condiciones de trabajo que los demás e inclusive les encomiendan ciertas labores de dirección o vigilancia y por tal motivo se les empezó a llamar trabajadores de confianza, White collar o de *cuello blanco* hasta el año de 1970 no existía por ley la obligación de dar aguinaldo a los trabajadores, pero a los de *confianza* se les otorgaban 15 días

de salario y en ocasiones hasta un mes por este concepto.”⁶⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no contenía definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería de entenderse por trabajador de confianza; sólo se ocupó de ello en sus artículos 48 y 126, fracción X, pero lo hizo en términos imprecisos, ya que establecían:

Artículo 48.- “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.”

Artículo 126.- “El contrato de trabajo terminará:

X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo.”

La Ley Federal del Trabajo vigente, maneja la categoría de trabajadores de confianza, como un trabajo especial dentro de los que se establecen en el Título Sexto, bajo los artículos 182 a 186, que más adelante se analizarán; estos trabajos especiales de acuerdo al artículo 181 de dicha ley laboral, se rigen por disposiciones especiales y por las generales de la ley, en cuanto no contraríen aquellas.

67 Cavazos Flores, Baltasar. *Los Trabajadores de Confianza*, 1ª. Edición, Editorial Trillas, México, DF., 1993 p. 42

La categoría de trabajador de confianza, no es producto de reglamentación, ya que ninguna de las fracciones del artículo 123 constitucional la contempla.

Al respecto Baltasar Cavazos Flores señala "que si la Ley Federal Trabajo, es reglamentaria del artículo 123 constitucional, mal puede reglamentar algo que no está previsto en ésta. Si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, pues no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, puesto que, como es sabido, donde la ley no distingue no se debe distinguir, que si realmente desea consignarse a dichos trabajadores en nuestra legislación de trabajo como casos de excepción, es necesario que previamente la Constitución haga referencia a ellos, en caso contrario, la ley reglamentaria no puede ni debe limitar de algún modo sus derechos de carácter laboral." ⁶⁸

En contra de la tesis que sustenta Cavazos Flores, Mario De la Cueva señala: "que en ninguna forma la ley en este aspecto es inconstitucional ya que la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no con ello se violan las disposiciones constitucionales." ⁶⁹

La antítesis de Mario De la Cueva, carece de valor, ya que no la motiva ni la fundamenta, por lo que considero válida la tesis de Baltasar Cavazos Flores.

Por lo tanto, podemos afirmar que la figura del trabajador de confianza se debe al legislador de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, y no del mandato del artículo 123 constitucional.

68 Cavazos Flores, Baltasar, *Los Trabajadores de confianza* Editorial Trillas, México, DF, 1993, p. 19

69 De la Cueva, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Ob. Cit. p. 155

3.5.2. – CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

Resulta difícil encontrar opiniones a favor de lo que es un trabajador de confianza, tal y como lo señala José Dávalos, al señalar: “Otro de los problemas que la doctrina ha advertido en el caso de los trabajadores de confianza es la dificultad de su conceptualización.”⁷⁰

Baltasar Cavazos Flores, establece: “... dicha denominación de trabajadores de confianza resulta pésima, ya que a contrario sensu todos los trabajadores que no fueran de confianza tendrían que ser de desconfianza.”⁷¹

Miguel Borrell Navarro, señala: “la etimología del vocablo de confianza, aplicado en el terreno laboral, resulta confuso, y se ha prestado a grandes polémicas. Algunos estudiosos de la materia consideran a contrario sensu, que los demás trabajadores tendrían que ser catalogados como trabajadores a los que no se les tiene confianza, lo cual no resulta real ni lógico.”⁷²

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 9º, que señala: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.”

En los artículos 182 186 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo de confianza, es objeto de reglamentación especial.

70 Dávalos José, *Derecho del Trabajo*, Volumen I, 4ª. Edición, Editorial Porrúa, México, DF., p.315

71 Cavazos Flores, Baltasar, *Revista laboral* No. 61, Gasca SICCO, MEXICO DF., 2002, p. 43

72 Borrell Navarro, Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 8ª. Edición Editorial Sista S.A. de CV, México, DF, 2006, p. 98

El concepto de “trabajador de confianza” comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, de inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto, la segunda se refiere a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

En cuanto a la primera de las situaciones, las funciones de confianza deberán de comprender todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, la fábrica, departamento u oficina, no le dan tales funciones el carácter de confianza.

Casi todos los trabajadores ejercen una cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos, tenían que ser considerados trabajadores de confianza. Esta posición, que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales del artículo 123 constitucional, provocó que la comisión redactora del anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, precisara que esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter de general. Para determinar el significado de este término – carácter general – debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley, por tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la formula: la función ha de referirse de manera inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, y en armonía también cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

En cuanto a la segunda situación, son trabajadores de confianza los que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento y que por lo tanto, están en contacto inmediato y directo con el patrón, que

saben de sus problemas de sus preocupaciones, que conocen diariamente de los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas. Esta idea, se encuentra ya contenida en la fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, no es el patrón quien determina que la función del trabajador sea de confianza, sino es la naturaleza de la función lo que produce la condición de trabajador de confianza.

3.5.3.- PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN QUE SE PRESENTAN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 9º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Todos los términos y expresiones contenidos en el artículo 9º, de la Ley Federal del Trabajo, al no tener un significado expreso, permiten que la interpretación sobre sus alcances, sean fuente constante de problemas.

En algunos casos los tribunales han emitido criterios que lejos de ayudar aumentan la confusión, verbigracia: tratándose del manejo de valores pareciera que el elemento *confianza* debe estar presente en los trabajadores que realizan tal actividad; sin embargo, la interpretación no coincide con esta percepción inicial, ya que "el hecho de recoger sumas de dinero, reportadas en la matriz, de manejar caja registradora, llevar control de ingresos, rindiendo informes a la empresa de las cantidades de dinero recibidas en las sucursales y de los pedidos, entregas y servicios realizados, así como cobrar por los servicios que presta la negociación, son actividades administrativas, algunas de ellas, y otras propias de las que necesariamente se desempeñan en un negocio, pero de ninguna manera pueden quedar comprendidas dentro de las funciones consideradas como de confianza por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º., concernientes a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de tipo general, o bien de las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento, ni tampoco puede considerarse que por el hecho de

que algunos de los trabajadores declaren actuar como representantes del patrón, por eso deban considerarse como de confianza, si no precisan cual de las representaciones a que se contrae el artículo 11 del propio ordenamiento se ostentan, ya sea como directores, administradores, gerentes o si desempeñan funciones de dirección y administración, para que de esa manera pueda conocerse si efectivamente actúan con el carácter de representantes del patrón demandado y por ello sean de confianza.”⁷³

La expresión *de carácter general*, utilizada por la ley, al referirse algunas de las supuestas funciones de confianza, es otro de los aspectos que han creado discusiones en la doctrina. Mario De la Cueva, señala que: “Para determinar el significado de ese término de carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos; la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria Loaysa, que quiere decir cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrono. De cualquiera manera, la expresión *de carácter general*, queda sin una precisión de sus alcances, toda vez que la ley no indica en qué sentido ha de entenderse esa generalidad, para saber si estamos ante un trabajador de confianza o no. Una interpretación más acertada, es sostener que cualquiera de las funciones enumeradas en la ley como de confianza debe ejercerse respecto de toda la empresa, en ese sentido la *generalidad* debe entenderse frente a toda la empresa y del establecimiento, con lo que se envolvería también a la empresa como unidad económica y a su proceso de producción en ese sentido únicamente podrán ser de confianza el gerente general o el director general de la empresa patrono.”⁷⁴

73 De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. Cit. p. 158

74 Cavazos, *Trabajadores de con fianza*, Ob. Cit. p. 18

Baltasar Cavazos Flores, señala que “en todo caso, para efectos de litigio, según la jurisprudencia, corresponderá al patrón la carga de demostrar que el trabajador es de confianza.”⁷⁵

Lo anterior, da motivo a que todos los trabajadores estén expuestos a las arbitrariedades y caprichos del patrón y sus representantes, amenazándolos que son de confianza, que por lo mismo no tienen derechos y que en cualquier momento los pueden despedir sin otorgarles ninguna indemnización, exigiéndoles que cumplan en ocasiones con jornadas mayores a las ocho horas, no otorgándoles prestación alguna. Llegando los patrones al grado de considerar como de confianza al mensajero, al barrendero, a la secretaria de cualquier departamento, etc.

3.5.4.- CONDICIONES DE TRABAJO

El artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las condiciones de trabajo contenidas en un contrato colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Sin embargo, a esta “extensión” los tribunales, en su momento y al amparo de la Ley de 1931, le agregaron algunos matices, por ejemplo, se señaló que: “Si bien conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos son aplicables a todas las personas que trabajan en la empresa, también es verdad que si el trabajador, es de confianza, no puede aplicársele el contrato en su perjuicio cuando su contratación no parece derivar del contrato colectivo de trabajo, sino de un acuerdo extraño al mismo.”⁷⁶

Hay que recordar que una de las reglas generales en materia de regímenes laborales especiales, es aquella que señala el artículo 181, en el

⁷⁵ Ídem

⁷⁶ Amparo directo 9801/67, Esteban Castelum O. 30 de abril de 1969 Unanimidad de Votos: Ponente: María Cristina Salmorán de T. Sala Auxiliar, Semanario Judicial de la Federación 7ª. Época, volumen 163 – 168, parte Séptima, p. 143

sentido de que estos trabajadores, incluidos los de confianza, se rigen en principio por sus normas especiales y por las generales de la ley laboral en cuanto no las contraríen. De esta manera, le son aplicables todas las normas relativas a las condiciones de trabajo, tal ha sido también el criterio de los tribunales al establecer: "La circunstancia de que el trabajador desempeñe un puesto de confianza, no es obstáculo para que tenga derecho a percibir el pago por tiempo extraordinario, pues no existe precepto legal que apoye tal determinación, sino por el contrario, cabe destacar que en los artículos 182 y 186 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores que, si bien es cierto, no tienen las mismas inquietudes de la clase obrera, no se les quite su carácter de trabajadores frente a la empresa o patrones. Por consiguiente, se encuentran tutelados por el legislador del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores, además del artículo 186 de la ley laboral, se colige que en cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que favorezcan a los trabajadores, sin que se advierta que no tengan derecho, en su caso, a percibir la prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales." ⁷⁷

Sin embargo, a pesar de la aceptación generalizada de este principio de igualdad en las condiciones de trabajo, podemos advertir la inclusión en la ley de algunas variantes y matices, tratándose de algunas prestaciones específicas, como el caso de participación de las utilidades de la empresa.

Aunque el artículo 123 constitucional no hace referencia a los trabajadores de confianza, ni hay referencia alguna sobre que exista un tratamiento especial para ciertos trabajadores en materia de condiciones de trabajo, el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, señala criterios

⁷⁷ Amparo directo 9801/67, Esteban Castelum O. 30 de abril de 1969 Unanimidad de Votos: Ponente: María Cristina Salmorán de T. Sala Auxiliar, Semanario Judicial de la Federación 7ª. Época, volumen 163 – 168, parte Séptima, p. 143

específicos respecto de cómo los trabajadores de confianza podrán participar en las utilidades de la empresa. En este sentido, la Ley establece una distinción entre los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, los cuales no participarán en las utilidades de las mismas y por otra parte, el resto de los trabajadores de confianza que no entren en alguna de estas categorías, en este segundo caso, dichos trabajadores participarían en las utilidades, pero con la limitación en cuanto al salario que se les tomaría como base para el cálculo de la prestación. Esa limitante consistirá en comparar el salario del trabajador de confianza con el salario más alto de los trabajadores de planta, si como resultado de esa comparación se advierte que el salario del trabajador de confianza es más alto, entonces se tomará como base el salario del trabajador de planta con el cual se le comparó, aumentado en un 20%.

Esta regulación se justificó, según Mario De la Cueva, por “... las quejas presentadas por los sindicatos obreros, en el sentido de que era frecuente que los salarios de los trabajadores de confianza fuesen de tal manera elevados, que absorbían una proporción muy alta de la utilidad.”⁷⁸

De esta manera, se consideró adecuado que ciertos trabajadores de confianza, participen en las utilidades de la empresa, con una base salarial inferior a la que realmente perciban en aplicación de lo que pareciera ser un intento de hacer válido un principio de justicia en la repartición de los beneficios que la empresa haya obtenido en un ejercicio determinado. Sin embargo, el esquema de reparto de utilidades que emplea nuestra legislación laboral, tiene en sí otro tipo de problemas, una, la base de reparto, es decir, una renta gravable que de hecho va a existir con la reglas hacendarías impuestas en el régimen que actualmente estamos viviendo, y otra los criterios de reparto,

78 Amparo directo 323/91, Nicandro Duran T.19 de Noviembre de 1991 Unanimidad de Votos: Ponente: Juan Miguel García S, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación 8ª. Época, t. VIII, p. 289

de acuerdo al número de días trabajados en el año, así como el salario base, elementos (antigüedad en el año y salarios), que no siempre están relacionados con la productividad y en consecuencia con las utilidades obtenidas por una empresa en un periodo determinado.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece como pago por concepto de antigüedad, el importe de doce días por cada año de servicios prestados y se paga a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, cuando sean separados de su empleo por causa justificada, cuando sean despedidos de su trabajo por el patrón justificada o injustificadamente y en caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios. Tratándose de los trabajadores de confianza, "otra de las condiciones de trabajo en donde han sido objeto de regulaciones especiales, es la prima de antigüedad. En efecto, en este caso, la ley laboral también ha establecido algunas precisiones o limitantes, en el sentido que el salario base con el cual se calcularía esta prestación, no necesariamente será su salario real, ya que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 162, 495 y 486 señala que el doble del salario mínimo establecido en la zona geográfica donde se trabaja será el tope que sirva como base de cálculo, o bien el promedio de los salarios establecidos en varias zonas geográficas, siempre que la labor se desempeñe en ellas." ⁷⁹

Esta limitante sobre la base de cálculo de la prestación no ha estado exenta de críticas, en razón sobre todo de la merma que puede tener esta disposición en los ingresos de un trabajador de confianza.

79 De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob., Cit., 158 p.

3.5.5.- PROHIBICIONES PARA LA CATEGORIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

La Ley Federal del Trabajo, ha incorporado ciertas prohibiciones para los trabajadores de confianza, principalmente en el ejercicio de ciertos derechos colectivos que en principio el artículo 123 constitucional, pareciera reconocer para la totalidad de los trabajadores.

El artículo 183 señala que los trabajadores de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo cual como se ha señalado también por la doctrina, no impide que puedan formar sus propios sindicatos. Aunque sobre este último aspecto en particular, si bien es cierto sería coherente no sólo con las normas que a nivel interno y nivel internacional reconocen el principio de la libertad sindical, tal vez no pueda llevarse a cabo, ya que sería difícil imaginar que participaran en un sindicato el gerente y el subgerente de un negocio.

Otra de las prohibiciones que establece la ley es en materia de huelga, en donde el artículo 183 señala que estos trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría de los casos de huelga. Esta idea es ratificada por otros artículos de la ley, como el 931, fracción IV, el cual señala que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computaran los votos de los trabajadores de confianza, para Baltasar Cavazos Flores, dicha exclusión no es procedente y además resulta "injusta, inmoral y anticonstitucional."⁸⁰

Asimismo, la ley, de conformidad con el artículo 183, limita a los trabajadores de confianza para participar como representantes en organismos laborales que se integran conforme a la ley.

80 Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena y/o, *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada* 13ª. Edición, Editorial Trillas, México, 1982, p.227

Con igual tema se proporciona la tesis que a continuación se transcribe, **"HUELGA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.** De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende que la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462 fracción II que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recomtar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciendo así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque el artículo 9º., se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el que de aquél a quienes sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no son, de lo que se sigue que siempre están en minoría." ⁸¹

81 TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete.

Informe del Presidente de la Suprema Corte, 1977, Colegiados, p. 279

La limitación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores de confianza siempre ha sido considerada, expresa o tácitamente, como algo normal y coherente en una economía como la nuestra. Sin embargo, en algunos países se ha dado el surgimiento de un sindicalismo propio de ciertas categorías, el cual ha empezado a plantear reivindicaciones especiales y específicas a determinado sector de la fuerza laboral. En ese tipo de movimientos se ha podido ubicar categorías de trabajadores que hasta hace poco tiempo se consideraban incondicionales de una empresa, tal es el caso de las organizaciones sindicales de los cuadros directivos (cadres) en Francia, en donde la organización de altos funcionarios ha empezado a cobrar fuerza en los últimos años. Si bien es cierto, pareciera en México, que estamos aún lejos de una organización de esta naturaleza, tal vez a mediano plazo no sería fenómeno totalmente extraño, en razón de la merma que en sus ingresos y de manera general, en sus condiciones de trabajo, han padecido estos trabajadores.

3.5.6.- ESTABILIDAD LABORAL

Una de las características de la relación del trabajo, es la estabilidad, la cual garantiza al trabajador su permanencia en el trabajo, ya que "frente al despido arbitrario, pese a que el trabajador observe sus obligaciones laborales, se regula como institución fundamental de esta materia la estabilidad en el empleo. Por lo mismo, sin medir ni comprobarse la causa justificada será declarado nulo y sin valor el despido." ⁸²

La estabilidad laboral es de los conceptos en los cuales los trabajadores de confianza han sido objeto de regulaciones especiales. Como es el hecho de que los trabajadores de confianza cuenten con una causal adicional, a las

82 Santos Azuela, Héctor, Derecho del Trabajo, 1ra. Edición, Mc GRAW- HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México, DF., 1988, p.163

contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que permita la rescisión de su contrato, es también un antiguo debate. Se trata de "la pérdida de la confianza", que como causa especial, la doctrina ha considerado que es un elemento que aumenta la vulnerabilidad de estos trabajadores en la empresa, toda vez que pueden ser separados de una manera más sencilla que el resto de los trabajadores. Sin embargo, el análisis de los alcances y efectos de esta causal de rescisión debe tomarse con reservas, con el fin de evaluar correctamente los alcances de la misma. La evolución de los debates e interpretaciones jurisprudenciales que se han hecho de esta causa especial de rescisión, permiten advertir que se ha ido de una regulación flexible de la causal, y en ese sentido muy laxa, hasta una regulación un poco más estricta de la misma en años recientes. En efecto, en su momento los tribunales llegaron a considerar que la "pérdida de la confianza" podía dársele contenido a partir única y exclusivamente de elementos y aspectos subjetivos. De esta manera, la apreciación subjetiva de la conducta de un trabajador podría permitir evocar esta causal para dar lugar a un despido; así, ver como en algunas interpretaciones de los tribunales, al amparo de la ley de 1931, se llegó a señalar que "la causal de terminación de contrato de trabajo establecida en el artículo 126, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo y respecto de los empleados de confianza, no exige que el trabajador incurra en alguna de las faltas previstas por el artículo 121 del mismo ordenamiento, sino basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza del patrón."⁸³

Sin embargo, desde los años 30, la interpretación que los tribunales han hecho del alcance de esta causal ha permitido ver como la simple apreciación subjetiva del patrón para constatar la existencia de una "pérdida de la confianza", debe de ir acompañada de elementos objetivos que permitan dar

83 Amparo directo 1580/60, t.LII, quinta parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, 8ª. Época, p. 76

contenido aquella apreciación inicial. De esta manera, debe contar, sobre todo para efectos probatorios con elementos subjetivos y objetivos que le den bases.

La ley utiliza la expresión "motivo razonable de pérdida de la confianza" precisamente con la intención de poner de manifiesto esa necesidad de que la pérdida de la confianza se base en una causa o en un motivo. De cualquier manera hay que llamar la atención sobre el amplio margen de discrecionalidad. Con este tipo de redacción las Juntas de Conciliación y arbitraje tienen que apreciar si existió o no tal causal. En ese sentido los tribunales han considerado que el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores de confianza, tratándose de rescisión de su contrato ejerciten a su elección la acción de reinstalación o la de indemnización. Por lo tanto, para rescindir el contrato a un trabajador de confianza, por pérdida de la misma en términos del artículo 185 de dicha ley, es necesaria la demostración en juicio de tal motivo razonable que entrañe dicha circunstancia, de lo que es inadmisibile la sola apreciación subjetiva del patrón para absolverle de la reclamación respectiva." ⁸⁴

Sin embargo, en algunas otras tesis se ha precisado que si bien es cierto que la pérdida de la confianza es algo subjetivo, no tiene necesariamente que probarse la existencia objetiva de alguna otra de las causales ya expresamente señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que con ello se desvirtuaría la finalidad que se tuvo originalmente.

En este tenor, no basta que el patrón diga que le perdió la confianza al trabajador, sino que tiene la obligación de acreditar con elementos objetivos sobre la pérdida de la confianza.

84 Amparo directo 614/93 (74/93) Juan Montiel P. 24 de febrero de 199, Unanimidad de votos, Ponente Fortino Valencia S. Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, 8ª. Época, t. XI, febrero. P. 224

3.5.7.- RELACIÓN BASE – CONFIANZA

El artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en el caso de que un trabajador de planta hubiese sido promovido a uno de confianza, volverá aquel, salvo que exista causa justificada para su separación.

Cuando un trabajador de planta es promovido para ocupar un puesto de confianza, se puede presentar el problema de que cuando por alguna circunstancia se pierda la confianza y deba regresar a su puesto de planta, el patrón no esté de acuerdo con ello; entonces el trabajador tendrá que acudir ante los tribunales para reclamar el derecho que le otorga el artículo en cuestión; así lo contempla la tesis que se transcribe “ **TRABAJADORES DE CONFIANZA.-** Si un trabajador de base en una empresa es designado para desempeñar un puesto de confianza, y, posteriormente, sin invocarse ningún motivo se le priva de él, volviendo a su puesto de base anterior, es procedente la acción intentada por éste para que se le pague la indemnización establecida en el contrato para el caso de separación injustificada . Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante, ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza. Consecuentemente, i un trabajador de base en una empresa es nombrado para el desempeño de un puesto de confianza y, posteriormente, sin invocar causa justificada alguna, aquélla le priva de él y, por tanto vuelve a su antiguo puesto de base, debe estimarse procedente la reclamación del citado trabajador para que se le pague la indemnización establecida en el contrato de trabajo relativo a dicho puesto de confianza para el caso de que sea separado sin motivo, porque evidentemente, se trata de dos contratos de trabajo, distintos relativos a puestos diferentes, el de base y el de confianza y si el contrato relacionado con este último se dio por

terminado sin causa alguna, la procedencia del pago de la indemnización correspondiente a dicha separación injustificada está comprobada.”⁸⁵

Pero si alguien ocupa su puesto temporalmente, tendrá que llamarlo a juicio tal y como lo establece el artículo 4º, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “No se podrá impedir a ninguna persona que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por la resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

I.- Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a).- Cuando se trata de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la junta de Conciliación y Arbitraje.”

El problema se puede presentar porque la pérdida de la confianza se puede presentar en cualquier momento y será entonces cuando el trabajador que fue contratado para ocupar la vacante temporal se vea desplazado, lo que es más grave es que este último ha sido contratado por un tiempo determinado y para no violarse sus derechos laborales debe vencerse el plazo para el que fue contratado ya que de lo contrario podría ser objeto de un despido injustificado, porque la materia de trabajo subsiste, el plazo para el que fue contratado no ha vencido, pero ya no se justifica que continúe realizando el trabajo del trabajador de planta.

Además del problema antes planteado se pueden presentarse otros más, como son:

85 Amparo Directo 5893/1961. Isaura Montemayor Martínez. Resuelto el 26 de octubre de 1962, por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Mtra. Maria Cristina Salmorán de Tamayo. Ponente: el Sr. Mtro. Pozo. Srio. Lic. Salvador Zamudio Martínez. Cuarta Sala. Boletín 1962. p.671

a).- Cuando la persona que ocupa un puesto de confianza, siendo de base y se perpetua en ese cargo por varios años; frente a tal supuesto, la ley no autoriza que se limite su derecho a regresar a su puesto de base en el momento que así lo decida o que fuera separado del puesto de confianza que ocupa temporalmente, aun cuando haya transcurrido mucho tiempo.

b).- En el caso del trabajador que está sustituyendo de manera "temporal" a otro, que al prolongarse la necesidad de su continuación en el puesto, mientras que el titular de la plaza está ausente, daría la apariencia de que es indispensable en ese puesto.

En estos casos también puede dar lugar a un litigio, en el primero por las razones antes planteadas y en el segundo porque en la mayoría de veces el trabajador se hace de la idea de que el patrón está obligado a proporcionarle un puesto de planta, por el tiempo que ha acumulado aun cuando el Laudo, le sea adverso.

El legislador al crear la categoría de trabajador de confianza no sólo se aparta de todos los principios de derecho social, contenidos en el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, sino que otorga derechos a la clase patronal para despojarlo de sus derechos elementales y se ensaña aun más, cuando faculta al patrón a no someterse al arbitraje o a aceptar el laudo que condena a la reinstalación por no haber quedado plenamente comprobada la pérdida de la confianza.

3.6.- TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El trabajo doméstico fue reglamentado originariamente en los códigos civiles, hasta que el artículo 123 lo incluyó como objeto del derecho del trabajo, a pesar de que el diputado Macias, al referirse al contrato de los criados, estimó

que no era un contrato obrero; pero no por esto el artículo 123 dejó de considerarlos como sujetos del derecho del trabajo y por consiguiente como partes del contrato o de la relación de trabajo. La situación material del doméstico es muy especial en nuestro medio, pues no siempre se le da el tratamiento que le corresponde a su dignidad de personas; pero independientemente de esto, la nueva legislación los tutela.”⁸⁶

Consideramos un acierto de la Ley Federal del Trabajo, al considerar los domésticos como trabajadores, ya que son personas que viven de la fuerza de su trabajo, los cuales en muchas ocasiones no son menos explotados que los obreros.

El artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia.”

Al respecto Miguel Borrell Navarro, señala: “ Toda persona que presta servicios de aseo, atención, limpieza, asistencia, ayuda y demás propios e inherentes al hogar, sin tomar en cuenta el número de personas que viven en el mismo, así como los jardineros y chóferes, siempre que presten sus servicios en un hogar, son considerados por la Ley Laboral como trabajadores domésticos y están protegidos por sus disposiciones, tanto generales con carácter supletorio, como especiales, contenidas en el Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.”⁸⁷

Como se puede apreciar en el comentario anterior, la condición para ser considerado trabajador doméstico basta y sobra que el trabajo sea en un hogar.

Por su parte el artículo 332 del ordenamiento laboral citado establece

86 Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 4ª. Edición, editorial Porrúa, S.A., México, DF, 1977. p.345

87 Borrell Navarro Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob., Cit., p. 491

quienes no son trabajadores domésticos, al señalar que: "No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales y particulares de esta Ley:

I.- Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia y otros establecimientos análogos; y

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

En consecuencia son domésticos todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en la casa habitación de una persona o de una familia, que realice todas las actividades de un ama de casa.

3.6.1.- DERECHOS

Los derechos del trabajador se convierten en obligaciones del patrón, tratándose de los derechos de los trabajadores domésticos, el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo señala cuáles son, al establecer: "Los trabajadores domésticos deberán de disfrutar de reposo suficiente para tomar alimentos y de descanso durante la noche."

Como se puede apreciar el legislador toma en cuenta derechos especiales de los domésticos como son los antes señalados.

3.6.2.- EL SALARIO

A partir de la aparición del artículo 123 constitucional, se señala el salario básico del trabajador y su familia y se le explica como la cantidad mínima, que cubierta en efectivo, puede percibir el trabajador por sus servicios; el mismo deberá de determinarse de acuerdo con las condiciones de cada región o zona económica y tomar en consideración la posibilidad de satisfacer los mínimos

vitales del trabajador, las necesidades de la educación obligatoria de sus hijos, así como sus reclamos sociales y culturales; en el caso del salario de los domésticos, salvo lo expresamente pactado, se integra además del pago en efectivo con alimentos y la habitación. Estos últimos equivale a un 50%, lo que se debe de interpretar que el otro 50% se le otorgará al trabajador en efectivo. Quedando a cargo de la Comisión de Salarios Mínimos, fijar los salarios de los domésticos.

3.6.3.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Antes de abordar este punto es prudente recordar que a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, es por eso que las obligaciones del patrón se convierten en derechos del trabajador y las obligaciones del trabajador se convierten en derechos del patrón; bajo ese orden de ideas tenemos que el artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo, delimita cuales son las obligaciones de los patrones al establecer que: "Los patrones tienen las obligaciones siguientes:

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

II.- Proporcionar al trabajador un local cómodo e 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."

El artículo 338, establece: "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 corresponde 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."

El artículo 339 establece: "En caso de muerte, el patrón sufragara los gastos del sepelio."

Consideramos que se debiera exigir al patrón la inscripción del trabajador doméstico al Instituto Mexicano del Seguro Social, y de esa manera, tanto el trabajador como el patrón se evitarían de muchos problemas y se garantizaría al primero una mejor atención en los casos de enfermedad.

3.6.4.- OBLIGACIONES DEL DOMÉSTICO

El artículo 340 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Los Trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

3.6.5.- CAUSAS DE RESCISIÓN

Por su parte el artículo 341 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo."

Es necesario apuntar que para que se dé la rescisión del trabajo basta con el incumplimiento de cualquiera de las partes de las obligaciones que señala la ley.

3.6.6.- PROCEDIMIENTO

El legislador respetando la libertad de los trabajadores domésticos los faculta a dar por terminada la relación de trabajo dando aviso al patrón con anticipación, lo cual resulta lógico ya que permite al patrón buscar a otra persona que se encargue de las labores de aseo, asistencia y demás propios inherentes a su hogar o persona, y en el caso del patrón le permite poner en practica el contrato a prueba, como se desprende los artículos 342 y 343 de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajador doméstico podrá dar por terminado en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

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 lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV y 50."

La hipótesis contenida en la fracción IV, del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, resulta violatoria a los principios de derecho social y equidad contenidos en los artículos 2º, 3º, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo y el principio de estabilidad contenido en el artículo 5º, de la Constitución, por las razones siguientes:

a).- El trabajo de los domésticos se encuentra contenido como un trabajo especial en el Título Sexto, Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Los patrones pueden rescindir la relación de trabajo que tienen celebrado con los trabajadores domésticos, por las causales contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo;

c).- Los trabajadores domésticos pueden rescindir la relación del trabajo, por las causales contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y;

e).- Tanto los trabajadores domésticos como sus patrones pueden rescindir la relación de trabajo por el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 337 y 340 de la Ley Federal del Trabajo: Ante la inexistencia de cualquiera de los motivos antes expuestos, se viola el derecho a la estabilidad.

Después de este pequeño análisis sobre los trabajadores domésticos, podemos afirmar que resulta inoficiosa la fracción IV, del artículo 49 de la Ley Federal, ya que el trabajo de estos servidores se rige por sus propias normas.

3.7.- TRABAJADORES EVENTUALES

Trabajos eventuales son aquellos en los que al trabajador se le contrata para realizar una actividad que no es permanente, dentro de este tipo de trabajos se encuentran las que realizan los actores, los músicos, los deportistas y los trabajadores de campo, regulados por la Ley Federal del Trabajo, en el Título Quinto, bajo la denominación de Trabajos Especiales, donde se establece la forma de contratación y de rescisión por causales especiales. En relación a los trabajadores de campo y tomando en cuenta la importancia del punto que se analiza, resulta interesante señalar que el 29 de mayo de 2005 entró en vigor el Decreto por el que se adiciona la Ley del Seguro Social (LSS), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2005, que establece nuevos lineamientos aplicables a los patrones del campo que, en términos del artículo 2, fracción I, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, son las personas físicas o morales que realizan actividades agrícolas, ganaderas, forestales, o mixtas, independientemente de su naturaleza jurídica o económica y que contratan trabajadores, permanentes o eventuales, para la explotación de dichas actividades. Se modificó también el

artículo 5-A, fracción XX, de la Ley del seguro Social, para precisar que el trabajador eventual del campo es aquella persona física que es contratada para labores de siembra, deshielo, cosecha, recolección, preparación de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o invernadero. Estos trabajadores eventuales del campo pueden ser contratados por uno o más patrones durante un año, por períodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. En caso de rebasar dicho período por patrón, serán considerados trabajadores permanentes, consideramos que en este caso el precepto debe quedar contenido en la Ley Federal del Trabajo y no en la Ley del Seguro Social ya que en el primer ordenamiento debe quedar establecida la forma en que se debe regular la relación entre trabajador y patrón y en el segundo la forma en que el régimen de la seguridad social es obligatoria para el patrón.

Fuera de los anteriores casos de excepción de las relaciones de estos trabajadores con sus patrones deben regularse en términos de los contratos para los trabajadores por tiempo determinado y obra determinada. Por lo tanto, y ante la falta de reglamentación en la Ley Federal del Trabajo para los trabajos eventuales "su aplicación será limitada, porque en un número importante de casos, el empresario, en lugar de exponerse a las resultas de un juicio, liquidará al trabajador los días que le falten para concluir su trabajo, pero puede ser importante cuando se trate de suplencias por un periodo largo. Su justificación es un efecto de la ausencia de categoría del trabajador de planta."⁸⁸

La fracción V, del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, resulta ser letra muerta y de ninguna aplicación, como se desprende del análisis anterior.

⁸⁸ De la Cueva, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. Cit. p.261

CAPÍTULO IV

EL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU CONFIGURACIÓN PROCESAL CON LA INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO

4.1.- LOS PRESUPUESTOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Uno de los problemas con que se enfrenta el derecho del Trabajo en México, es el de su autonomía, ya que en la Ley Federal del Trabajo se encuentran contenidas la parte sustantiva y la procesal; en apariencia esta última se localiza a partir del artículo 685 de dicha Ley, lo cual no es cierto, ya que el artículo 17 que se localiza en la parte sustantiva, es de gran contenido de derecho procesal social, puesto que tiene aplicación en caso de duda al resolverse un conflicto obrero patronal tal y como lo señalan Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, al decir: "...cuando en el artículo 17 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, independizó radicalmente el Derecho Procesal del Trabajo del Procedimiento Civil, al desaparecer éste último como fuente supletoria. A partir de 1979, el Derecho Procesal del Trabajo se le reconoce plenamente su naturaleza social, que ha superado la concepción individualista, y si el Derecho Procesal del Trabajo es un método impuesto por la Ley para llegar a la Justicia, también, es un proceso que ya no requiere la contienda de los desiguales por el triunfo del más fuerte y mejor armado, sino de conformidad con su propia esencia, es el camino para la búsqueda apasionada de la Justicia Social."⁸⁹

Los tribunales laborales cuando tienen duda sobre la resolución de los conflictos que se les plantean, recurren al contenido de dicho artículo 17, como se desprende del texto de la jurisprudencia que a continuación se transcribe: "**SUPLETORIEDAD DE LOS ORDENAMIENTOS A QUE ALUDEN LOS ARTÍCULOS 17 Y 6º. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO ENTRAÑA LA PROCEDENCIA DEL RECURSO PREVISTO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, CUANDO SÓLO SE SANCIONAN VIOLACIONES A LA PROPIA LEY.** Para que una resolución

89 Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, *Ley Federal del Trabajo Comentada*, 5ª. Edición, Editorial Sista, México, DF., 1994, pp. 24 y 25

administrativa sea susceptible de impugnarse, es menester que en la legislación aplicable esté previsto el recurso que se intenta, en razón de que las autoridades sólo puedan hacer lo que la ley les permite, de donde, al no existir recurso alguno en el reglamento que establece el procedimiento para la aplicaciones de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, ello hace imposible, jurídicamente, la procedencia de un recurso previsto en otro reglamento, aún cuando el mismo sea de aplicación supletoria.”⁹⁰

En efecto, como bien lo señalan Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, el Derecho Procesal Laboral es un proceso de interés social, sustentado en el principio particular de igualdad por compensación, o como lo conoce un amplio sector de la doctrina procesal del trabajo, este principio de justicia social; se caracteriza por la facultad de iniciativa de parte, ya que el juzgador laboral no puede iniciar el proceso oficiosamente, y porque las partes no pueden disponer libremente del objeto del proceso, pues toda solución del conflicto laboral por ambas, tiene que hacerse del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, según lo dispone el ordenamiento laboral en sus artículos 33, 876, fracción III, y 987.

Mediante el principio de igualdad por compensación, el legislador trata de nivelar la desigualdad económica que existe el trabajador y el patrón,

90 Novena Época. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y6 su Gaceta. Tomo XI, junio del 2000, Tesis: Hitos. J/31., Página: 492. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 2416/98. Enrique López de la Cordera Butanda. 2 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Alma Leal Treviño. Amparo directo/3016/98. Raymundo Castro Alonso. 30 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Amparo directo 8486/98. Jorge Arturo Sandoval Covarrubias. 5de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Amparo directo 226/99. Alejandro Velásquez Cabrera. 12 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente. María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez. Amparo directo 3956/2000. José Guadalupe Hernández Aldama. 4 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genero Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Illescas.

concediendo mayor ventaja al primero al momento de crear la norma jurídica, procurando impedir que los trabajadores puedan renunciar a los derechos que la norma les otorga, en el entendido de que en caso de que hicieran dichas renunciaciones serán nulas, atento a lo dispuesto por la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional y XIII del artículo 5º. de la Ley Federal del Trabajo.

Por eso el juzgador laboral, no puede dejar de resolver un conflicto que se le confié ya que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Respecto a este precepto, Roberto Muñoz Ramón, ha establecido: "que el Derecho del Trabajo, al igual que las otras ramas jurídicas, regula su propia creación, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, instituyó las fuentes formales siguientes: proceso consuetudinario que da origen a las normas consuetudinarias (artículo 17), proceso para la fijación de los salarios mínimos que produce la resolución de los salarios mínimos (arts. 570 al 574)."⁹¹

En términos generales la palabra "fuente", es el principio, fundamento, causa u origen de donde procede alguna cosa.

Eduardo García Maynes, señala "en la terminología jurídica tiene la palabra fuente, tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado, se

91 Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Primera edición, Tomo I, Editorial Porrúa México DF, 1976 p. 189

habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas.”⁹²

La palabra “fuente”, desde el punto de vista formal, viene a constituir, los procesos o formas mediante las cuales nacen o se crean las normas jurídicas, la fuentes reales vienen a ser el aspecto material o el contenido en si de la norma jurídica y; las fuentes históricas las constituyen los volúmenes, obras y ejemplares que contienen normas jurídicas vigentes en un momento histórico determinado.

Por lo que procede establecer, cuáles son las fuentes formales del derecho en México, en un aspecto general, sin referirnos en forma especial al Derecho del Trabajo. Las opiniones más generalizadas y comunes coinciden en indicar como fuentes formales, a la legislación, la costumbre, la jurisprudencia y los principios generales del derecho. Por legislación, debemos entender el proceso mediante el cual se crean normas jurídicas, las que en su conjunto reciben el nombre de leyes, que son de observancia general y la costumbre viene a ser la práctica repetitiva de determinados actos considerados como obligatorios. En México, esta fuente viene a ser secundaria, en vista de que tiene validez únicamente cuando la ley así lo determine. La jurisprudencia, según los tratadistas de la materia viene a representar el conocimiento científico del derecho, otro significado de este concepto, lo constituyen las decisiones de los más altos tribunales de justicia, se forma “de cinco ejecutorias pronunciadas en un mismo sentido sin que haya sido interrumpida por otra en contrario, y hayan sido aprobadas cuando menos por ocho ministros si se trata del pleno, y por cuatro ministros si las ejecutorias son de las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.”⁹³ En cuanto a los principios generales del derecho y de acuerdo a Eduardo García Maynes, “resultan ser el contenido del derecho justo o natural, es decir, el derecho intrínsecamente válido. Entre

92 García Maynes, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa, México, DF, 1970 p. 51

93 Artículo 192 de la Ley de Amparo

nosotros esta fuente encuentra su fundamento en el artículo 14 constitucional.”⁹⁴

De acuerdo al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, las fuentes formales en el Derecho del Trabajo, son:

1.- La legislación laboral, la cual se integra por la Constitución, las leyes de trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente celebrados en términos del artículo 133 de nuestra Carta Magna.

2.- Los principios generales del derecho, aun cuando es difícil determinar en forma totalmente diáfana lo que constituyen estos principios, por lo que se puede decir en términos generales que es del derecho justo o intrínsecamente válido, es decir, el derecho natural, entonces estos principios son de un valor incalculable en la formación de nuestro derecho, pues contienen valores fundamentales.

3.- Los principios de derecho social, que de acuerdo a Muñoz Ramón, Roberto, son el de “preeminencia, ya que el hombre es la fuente, centro y fin de las normas; de *dignidad* ya que los hombres con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por si mismos; de *vitalidad*, conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; de *libertad*, los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y de asociarse; de *dotación*, acceso de los trabajadores a la propiedad; “de igualdad y equiparación entre los trabajadores”, de éstos entre si, en lo que son iguales; de *desigualdad*, distinción de los patrones y trabajadores, y de éstos entre si, en lo que son desiguales; de *nivelación*, equilibrio de las fuerzas de las clases sociales, de producción y rendimiento de trabajo; de protección, de tutela de los

⁹⁴ García Maynes, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ob. Cit. p. 52

trabajadores, de participación, distribución de los beneficios entre los trabajadores y los patrones."⁹⁵

4.-La jurisprudencia, la cual se forma a través de nuestro máximo tribunal y que resuelven o pretenden resolver las dudas que se generan en forma de interpretaciones cuando la norma es oscura.

5.-La costumbre, que es la práctica ininterrumpida y por largo tiempo que ha perdurado con el consentimiento del patrón y trabajadores, por ser benéfica para las dos partes.

4.2.- LA JURISPRUDENCIA

Para los fines del presente trabajo, es necesario realizar un análisis más detallado de la jurisprudencia en nuestro país.

4.2.1.- RAÍCES HISTÓRICAS DE LA JURISPRUDENCIA EN EL DERECHO MEXICANO

Los orígenes de nuestra legislación parten del derecho romano, la cual nos llegó por conducto de nuestros conquistadores. Roma, "dio valor reverencial a las sentencias de los jueces, el edicto pretorio, como proyección normativa a que el juez habría de ajustarse, unido al poder de imperium para llenar lagunas legales mediante *aequitas*, explican las potestas reconocidas a la jurisprudencia romana (tanto al fallo judicial como sobre todo a la explicación razonada del *iudex*, que no es *iudex*). La permanencia del edicto por su continuidad pretoriana convirtió al *iudex honorarium* en fuente del derecho a prevalecer sobre las XII Tablas."⁹⁶

95 Muñoz Ramón Roberto, Ob. Cit P. 23

96 Diccionario Jurídico ESPASA, Ob. Cit. p. 556

4.2.2.- CONCEPTO DE JURISPRUDENCIA

La expresión "jurisprudencia, deriva del latín Juris (Derecho) prudentia (sabiduría), y es usada para denominar en modo muy amplio y general a la ciencia del Derecho.

El diccionario de la Real Academia Española, "recoge tres acepciones de la expresión "jurisprudencia" de origen latino a).- ciencia del derecho, b).- enseñanza doctrinal que dimana de las decisiones o fallos de autoridades gubernativas o prácticas seguidas en casos iguales o análogos."⁹⁷

Para García Maynes, la jurisprudencia como fuente de derecho: "posee dos acepciones distintas. "en una de ellas equivale a ciencia de derecho o teoría del orden jurídico positivo. En la otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales."⁹⁸

Los tribunales en materia de amparo, han emitido su particular concepto, al establecer que: "**JURISPRUDENCIA, NATURALEZA.**- La jurisprudencia, en el fondo consiste la interpretación correcta y válida de la ley que necesariamente se tiene que hacer al aplicar esta."⁹⁹

JURISPRUDENCIA, CONCEPTO, CLASES Y FINES. La jurisprudencia es la interpretación de la Ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito.

97 34 Gran Diccionario del Saber Humano, editorial Grijalvo, 1998, Barcelona, España.

98 García Maynes Eduardo Ob. Cit. P. 68

99 AD.7971.- José G. Romo.- 26 de febrero de 1961.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente.- Manuel Rivera Silva. Volumen XLIV. Segunda Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, 8a. Época, Pág. 86

Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La jurisprudencia interpretativa está contemplada en el artículo 14 de la Constitución Federal, en tanto previene que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá de ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley; y la jurisprudencia tiene una función reguladora consistente en mantener la exacta observancia de la ley y unificar su interpretación, y como tal, es decir, en tanto constituye la interpretación de la ley, la jurisprudencia será válida mientras esté vigente la norma que interpreta.”¹⁰⁰

La fuente formal que se analiza, resulta relevante, ya que en algunos casos actúa dando sentido y alcance de un precepto legal, y en otros constituye un procedimiento para resolver las lagunas de la ley, brindando la consecuencia de un derecho a una hipótesis no establecida por el legislador, como en el Common Law; pero debemos tener en cuenta que este sistema funciona en países que no cuentan con legislación escrita.

Dentro del contenido anterior encontramos que la “jurisprudencia” es la interpretación de la voluntad del legislador. La jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido de una norma preexistente.

Es por eso que Ignacio Burgoa, señala que: “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número

100 Novena Época. Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Semanario Judicial de la federación y su Gaceta. Tomo XVIII, octubre de 2003, Tesis IX.1º. 71 K. Página 1039

de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.”¹⁰¹

4.2.3.- MARCO JURÍDICO DE LA JURISPRUDENCIA EN MÉXICO

El artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: “La ley fijará los términos en que sea obligatoria la Jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.”

El antecedente de este precepto se encuentra “en el pensamiento del ilustre jurista mexicano y magistrado de la Suprema Corte, Ignacio Luis Vallarta, quien propuso en su proyecto de Ley de Amparo, esencialmente aprobado en 1882, que el criterio expresado por la Corte en cinco resoluciones pronunciadas en el mismo sentido, tuviese carácter imperativo para los tribunales federales y así se consagró expresamente en el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1908.”¹⁰²

La importancia de este precepto constitucional, radica en que deposita en el Poder Judicial la facultad de interpretar las leyes para su aplicación a través de cinco ejecutorias en el mismo sentido - no interrumpidas por una

101 Burgoa Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Novena Edición, Editorial Porrúa S.A. México, DF.1973, p.758

102 Fix-Zamudio, et al, *Constitución Política Comentada*, 8ª. Edición, Editorial Porrúa, México DF., Tomo II, 1995, p. 939

ejecutoria en sentido contrario-, aprobadas por los Tribunales Colegiados, las Salas o el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia y es obligatoria para todos los órganos jurisdiccionales.

La jurisprudencia e ejercida en nuestro país por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, esto de conformidad con el artículo 107 constitucional, en su fracción XIII y los artículos 192, 193, 194, 194 bis, 195, 195 bis y 197 de la Ley de Amparo.

El artículo 192 de la Ley de Amparo dispone que:” la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decrete el pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de Tesis de Salas y Tribunales Colegiados.”

Hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, la regla aplicable para establecer jurisprudencia por reiteración se contenía en el artículo 192 de la Ley de Amparo, en el sentido de que las resoluciones constituían jurisprudencia, cuando lo resuelto en ellas se sustentara en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario y que hubieran sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, tratándose de jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte. A partir del veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y cinco, en que entró en vigor la Ley Orgánica del Poder Judicial de la

federación publicada en el Diario Oficial de la Federación el día veintiséis del mes citado, se repite, el primer requisito, a saber, la reiteración en cinco sentencias consecutivas no interrumpidas por otra en contrario, pero modificándose el segundo requisito para establecer que dichas sentencias deben aprobarse por lo menos por ocho ministros, tratándose del Tribunal Pleno (artículo décimo quinto transitoria de la última ley citada).

De lo anterior, resulta lógico inferir que por tratarse del mismo órgano colegiado, Pleno de la Suprema Corte, aunque con diversa composición y sujeto a sistemas distintos, puede legalmente establecer jurisprudencia con sentencias emitidas con anterioridad al primero de enero de mil novecientos y noventa y cinco y, con posterioridad, siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos especificados, a saber, que las sentencias anteriores a la fecha citadas se hayan aprobado por un mínimo de catorce ministros y, con posterioridad a dicha fecha, por lo menos por ocho ministros, sin que entre ninguna de las cinco sentencias hubiera habido criterio en contrario.

Situación que ha sido planteada también por la Jurisprudencia, al afirmar que: **"JURISPRUDENCIA. CUANDO SE ESTABLECE POR REITERACION, SE CONSTITUYE POR LO RESUELTO EN CINCO EJECUTORIAS COINCIDENTES NO INTERRUPTIDAS POR OTRA EN CONTRARIO, POR LO QUE LA READACCIÓN, EL CONTROL Y LA DIFUSIÓN DE LAS TÉSIS CORRESPONDIENTES SÓLO PRODUCEN EFECTOS PUBLICITARIOS.** Los artículos 94, párrafo séptimo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 192, párrafo segundo y 195 de la Ley de Amparo prevén, respectivamente, que la ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación; que las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, y sean aprobadas, tratándose de las del Pleno, por lo menos por ocho Ministros, o por cuatro Ministros, en el caso de las emitidas por las Salas; así

como las reglas relativas a la aprobación del texto y rubro de las tesis jurisprudenciales y los requisitos para su publicidad y control, por lo tanto, la redacción y control y la difusión de las tesis correspondientes, sólo tienen efectos publicitarios, más no constituyen requisitos para la formación de los criterios de observancia obligatoria.”¹⁰³

En el caso del artículo 193 de la Ley de Amparo se refiere a la jurisprudencia que establezcan cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, los tribunales administrativos y del trabajo, locales y federales.

Pero para que sus resoluciones sean obligatorias se requiere que se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.

4.2.4.- FUNCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA

Se ha interpretado que la jurisprudencia y la ley ordinaria son de igualdad relativa, lo cual no es cierto ya que ambas tienen una función y origen diferente, como atinadamente lo afirma Ignacio Burgoa, al decir:” que la jurisprudencia no puede considerarse como fuente del derecho en el sentido de creación de normas jurídicas, porque esto iría en contra del principio constitucional de la separación de poderes, “sino como acto de interpretación legal obligatoria.”¹⁰⁴ “De ello se infiere – agrega – que la jurisprudencia no es autónoma, es decir, no

103 Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la federación y su Gaceta XV, Febrero de 2002. PÁGINA: 41, Tesis: 2ª/J. II/2002

104 Burgoa Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Ob. Cit. pp. 761 y 759

tiene existencia per se, sino que validez en un régimen jurídico escrito, como es el nuestro, depende de que positivamente sea un medio interpretativo de una norma legal preestablecida.”¹⁰⁵ Y que la función de la jurisprudencia es “en una palabra, en interpretar científica y humanamente la ley.”¹⁰⁶

En efecto y de acuerdo a la prohibición contenida en el artículo 49 de la Constitución que establece la prohibición de dos más poderes en una sola persona o corporación, resulta imposible que la facultad de crear normas, encargadas al poder legislativo se entregue a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En este tenor, la fijación de jurisprudencia se produce con motivo de la interpretación de las normas jurídicas y no con relación a la creación, reforma, o adición de normas jurídicas.

Desde luego la función de interpretar no es una labor sencilla, ya que significa dilucidar o explicar el sentido de una expresión. Los tribunales al interpretar la ley, primero, toman en cuenta la redacción misma de la norma sin rebasar y menos aún alterar su sentido. El juez que se enfrenta a la interpretación de un precepto legal, debe hacerlo en la conciencia de que la verdad que busca se encuentra ya en la letra del precepto, aunque tal vez deficientemente redactado, de modo que su sentido aparezca oscuro, ambiguo o incongruentemente. Así, el juzgador sólo debe usar el método más conveniente para extraer su sentido sacándolo a la luz. La metodología a seguir sobre este punto es muy discutida, pues mientras algunas corrientes sustentan que el juez debe tratar de encontrar la intención del legislador, otro defienden la postura de que la ley, una vez expedida, cobra vida autónoma quedando por completo desvinculada de sus creadores, por lo que, dicen, sólo debe atenderse a su más estricta gramática; y aún hay quienes afirman que dicha interpretación debe variar con los tiempos y de acuerdo a las necesidades fácticas imperantes en la sociedad.

105 Ídem

106 Ídem

La jurisprudencia al interpretar la ley sólo puede hacerlo tomando como referencia la norma escrita. Lo anterior se fundamenta en la teoría de la apariencia del buen derecho, de esta manera los tribunales en materia de amparo, sostienen en jurisprudencia definida que: **"APARIENCIA DEL BUEN DERECHO.-** Si bien es cierto que con base en la teoría de la apariencia de buen derecho existe la posibilidad de conceder la suspensión del acto reclamado cuando es evidente que en relación con el fondo del asunto asisten un derecho al quejoso que hace posible anticipar con cierto grado de acierto que obtendrá la protección federal que busca, tal posibilidad no llega al extremo de hacer en el incidente de suspensión un estudio que implique profundidad en argumentos de constitucionalidad, pues esto es propio de la sentencia que se emita en el juicio principal. Así pues, si en el caso de que se trate no es tan claro preestablecer con sólo " *echar un vistazo*" a la apariencia del buen derecho si la actuación de la autoridad esta apegada a la ley, o bien, si es el peticionario de garantías quien tiene razón en cuanto la tilda de inconstitucionalidad, no cobra aplicación la teoría en comento. Y por lo tanto, siempre observará una relación de subordinación hacia ella; pero no se puede descartar la validez de que el juzgador escrute y pondere las fuentes históricas, reales y formales que dieron vida a la norma que se interpreta. El juez al interpretar un precepto no puede soslayar que los textos legales deben observar cierta coherencia en sus interrelaciones con otros textos jurídicos, dado que las leyes en su conjunto obedecen a un espíritu común, que son, por una parte los parámetros limitativos del derecho constitucional, y por otro, debe atenderse también al sentido común, la ética y a los principios generales del derecho, que se resumen en conceptos tan diáfanos como la justicia, la equidad, el bien común, etc., para revelar la verdad que el juez busca, por la sencilla razón de que éste no la contiene: No se trata de interpretar, sino de precisar. Existe un caso clarísimo en que podemos apreciar dicho problema, el artículo 8º. Constitucional, que establece el "*Derecho de Petición*", y que a la letra dice: "Los Funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que éste se formule por escrito, de manera pacífica y

respetuosa; pero en materia política sólo podían hacer uso de este derecho los ciudadanos de la República.- A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.”¹⁰⁷

El problema surge al tratar de definir en qué consiste dicho “breve término”. Trasciende la contestación del planteamiento, pues sin ello no le es posible saber al gobernado en qué momento puede considerarse si la autoridad viola o no el referido “breve término” que la Constitución le ha impuesto; y sobre todo, en qué momento, o en qué término se encuentra legitimado para acudir al juicio de amparo reclamado el cumplimiento de su derecho constitucional.

4.2.5.- INTEGRACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA

De acuerdo a los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, los órganos encargados de crear jurisprudencia, lo son la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o en salas y los Tribunales Colegiados de Circuito; por lo que resulta importante plantear su ámbito de competencia de acuerdo a la ley orgánica que los rige y desprender que es ahí donde se produce jurisprudencia.

107 TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRUITO
VI.3º. J/21

Incidente de suspensión (revisión) 111/2002.- Maximiliano Jiménez Ramírez.- 4 de Julio de 2002.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Antonio Pescador Cano.- Secretario: José Guerrero Durán

Queja 37/2002.- Cobe de México, S.A. de CV.- 2 de agosto de 2002.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Antonio Pescador Cano.- Secretario: José Guerrero Durán

Queja 53/2002.- Metales Kendali, S.A. de CV.- 13 de septiembre del 2002.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Antonio Pescador Cano.- Secretario: José Guerrero Durán

Queja.- Inmuebles de Oriente, S.A. de CV.- 8 de octubre de 2002.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jaime Raúl Oropeza García.- Secretario: Héctor Alejandro Treviño de la Garza-

Queja 61/2002.- Metales Kendall, S.A. de CV.- 18 de octubre de 2002.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Antonio Pescador Cano.- Secretario: Jorge Arturo Gamboa de la Peña.

4.2.6.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

La fuente de la Jurisprudencia la encontramos, en los artículos 94, 107 constitucional, en su fracción XIII y los artículos 192, 193, 194, 194 bis, 195, 195 bis y 197, de la Ley de Amparo y en la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya que en esta última es donde se establece las funciones de la Suprema Corte y de los demás órganos productores de jurisprudencia.

Así tenemos el artículo 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece que la Suprema Corte de Justicia: conocerá funcionando en pleno:

I.- De las controversias Constitucionales y acciones de inconstitucionalidad a que se refieren las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. Del recurso de revisión contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de distrito o los tribunales unitarios de circuito, en los siguientes casos:

a).- Cuando subsista en el recurso el problema de constitucionalidad de normas generales, si en la demanda de amparo se hubiese impugnado una ley federal, local, del Distrito Federal o un tratado internacional, por estimarlos directamente violatorios de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

b).- Cuando se ejercite la facultad de atracción contenida en el segundo párrafo del inciso b) de la fracción VIII del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y

c).- Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones II y III del artículo 103 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin que baste la afirmación del quejoso sobre la existencia de un problema de esa naturaleza.

III. Del recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los tribunales colegiados de circuito, cuando habiéndose impugnado la inconstitucionalidad de una ley federal, local, del Distrito Federal o de un

tratado internacional, o cuando en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dichas sentencias decidan u omitan decidir sobre tales materias, debiendo limitarse en estos casos la materia del recurso a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales.

IV. Del recurso de queja interpuesto en el caso a que se refiere la fracción V del artículo 95 de la Ley de Amparo, siempre que el conocimiento de la revisión en el juicio de garantías en el que la queja se haga valer le haya correspondido al pleno de la Suprema Corte de Justicia, en los términos del artículo 99, párrafo segundo de la misma Ley.

V.- Del recurso de reclamación contra las providencias o acuerdos del Presidente de la Suprema Corte de Justicia, dictados durante la tramitación de los asuntos jurisdiccionales de la competencia del pleno de la Suprema Corte de Justicia;

VI. De las excusas e impedimentos de los Ministros, en asuntos de la competencia de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno;

VII. De la aplicación de la fracción XVI del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

VIII. De las denuncias de contradicción entre tesis sustentadas por las Salas de la Suprema Corte de Justicia, por los tribunales colegiados de circuito, cuando se trate de asuntos que por razón de la materia no sean de la competencia exclusiva de alguna de las Salas, o por el Tribunal Electoral en los términos de los artículos 236 y 237 de esta ley;

IX. De los conflictos de trabajo suscitados con sus propios servidores en términos de la fracción XII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; a partir del dictamen que la presente la comisión substanciadora única del Poder Judicial de la Federación, en términos de los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo conducente.

X. De los juicios de anulación de la declaración de exclusión de los estados del Sistema Nacional de Coordinación Fiscal, y de los juicios sobre cumplimiento de los convenios de coordinación celebrados por el Gobierno Federal con los Gobiernos de los Estados o del Distrito Federal, de acuerdo con lo establecido por la Ley de Coordinación Fiscal en términos de lo dispuesto por la Ley reglamentaria del artículo 105 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo que hace a las controversias constitucionales;

XI. De cualquier otro asunto de la competencia de la Suprema Corte de Justicia, cuyo conocimiento no corresponda a las Salas; y

XII. De las que expresamente le confieren las leyes.

El artículo 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece:
"Corresponde conocer a las salas:

I.- De los recursos de apelación interpuestos en contra de las sentencias dictadas por los jueces de distrito en aquellas controversias ordinarias en que la federación sea parte, de conformidad con lo dispuesto en la fracción III del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

II.- Del Recurso de revisión en amparo contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de distrito o tribunales unitarios de circuito en los siguientes casos;

a).- Cuando subsista en el recurso el problema de constitucionalidad, si en la demanda de amparo se hubiese impugnado un reglamento federal expedido por el Presidente de la República o reglamentos expedidos por el gobernador de un Estado o por el Jefe del Distrito Federal, por estimarlos directamente violatorios de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o si en la sentencia se establece la interpretación directa de un precepto de la misma en estas materias; y

b).- Cuando se ejercite la facultad de atracción contenida en el segundo párrafo del inciso b), de la fracción VIII del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para conocer de un amparo en revisión que por su interés y trascendencia así lo amerite.

III. El recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los tribunales colegiados de circuito:

a).- Cuando habiéndose impugnado la constitucionalidad de un reglamento federal expedido por el Presidente de la República o de reglamentos expedidos por el gobernador de un Estado o por el Jefe del Distrito Federal o en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en estas materias, se haya decidido o se omita decidir sobre la misma inconstitucionalidad o interpretación constitucional; y

b).- De los amparos directos que por su interés y trascendencia así lo ameriten el uso de la facultad de atracción prevista en el segundo párrafo del inciso d), de la fracción V del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV. Del recurso de queja interpuesto en los casos a que se refiere las fracciones V, VII, VIII, IX del artículo 95 de la Ley de Amparo, siempre que el conocimiento del amparo en que la queja se haga valer sea competencia de una de las Salas, directamente o en revisión, en los términos del artículo 999 párrafo segundo de la misma ley;

V. Del recurso de reclamación contra los acuerdos de trámite dictados por su Presidente;

VI. De las controversias que por razón de competencia se susciten entre los tribunales de la Federación, entre éstos y de los estados o del Distrito Federal, entre los de un estado y los de otro, entre los de un estado y los del Distrito Federal, entre cualquiera de éstos y los militares; aquellas que le correspondan a la Suprema Corte de Justicia de la Nación de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, así como las que se susciten entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o las autoridades judiciales, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

VII. De las controversias que por razón de competencia se susciten entre tribunales colegiados de circuito; entre un juez de distrito y el Tribunal Superior de un Estado o del Distrito Federal; entre Tribunales Superiores de distintos

estados o entre el Tribunal Superior de un estado y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en los juicios de amparo a que se refieren los artículos 51 fracciones I y II, 52 fracción I, 53 fracción I a la VI, 54 fracción I y 55 de esta ley;

VIII. De las denuncias de contradicción entre tesis que sustenten dos o mas tribunales colegiados de circuito, para los efectos a que se refiere la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

IX. De las controversias que se susciten con motivo de los convenios a los que se refiere el segundo párrafo del artículo 119 Constitucional;

X. Del reconocimiento de inocencia; y

XI. Las demás que expresamente le encomiende la ley.”

El Artículo 37 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece: “con las salvedades a que se refieren los artículos 10 y 21 de esta Ley, son competentes los tribunales colegiados de circuito para conocer:

I.- De los juicios de amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o contra resoluciones que pongan fin al juicio por violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento, cuando se trate;

a).- En materia penal, de sentencias o resoluciones dictadas por autoridades judiciales del orden común o federal, y de las dictadas en incidente de reparación de daño exigible a personas distintas de los inculcados, o en los de responsabilidad civil pronunciadas por los mismos tribunales que conozcan o hayan conocidos de los procesos respectivos o por tribunales diversos en los juicios de responsabilidad civil, cuando la acción se funde en la comisión del delito de que se trate y de las sentencias o resoluciones dictadas por tribunales militares cualquiera que sean las penas impuestas;

b).- En materia administrativa, de sentencias o resoluciones dictadas por tribunales administrativos o judiciales, sean locales o Federales;

c).- En materia civil o mercantil, de sentencias o resoluciones respecto de las que no proceda el recurso de apelación de acuerdo a las leyes que las

rigen, o de sentencias o resoluciones dictadas en apelación en juicios del orden común o federal; y

d).- En materia laboral, de laudos o resoluciones dictados por Juntas o tribunales laborales federales o locales;

II.- De los recursos que procedan contra los autos y resoluciones que pronuncien los jueces de distrito, tribunales unitarios de distrito o el superior del tribunal responsable, en los casos de las fracciones I, II y III del artículo 83 de la Ley de Amparo;

III.- Del recurso de queja en los casos de las fracciones V a XI del artículo 95 de la Ley de Amparo, en relación con el artículo 99 de la misma ley;

IV.- Del recurso de revisión contra las sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de distrito, tribunales unitarios de circuito o por el superior del Tribunal responsable en los casos a que se refiere el artículo 85 de la Ley de Amparo, y cuando se reclame un acuerdo de extradición dictado por el Poder Ejecutivo a petición de un gobierno extranjero, o cuando se trate de los casos en que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia haya ejercitado la facultad prevista en el VI párrafo del artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V.- De los recursos de revisión que las leyes establezcan en términos de la fracción I-B del artículo 104 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

VI.- De los conflictos de competencia que se susciten entre tribunales unitarios de circuito o jueces de distrito de su jurisdicción en juicios de amparo. Cuando el conflicto de competencia se suscite entre tribunales unitarios de circuito o jueces de distrito de distinta jurisdicción, conocerá el tribunal colegiado que tenga jurisdicción sobre el órgano que previno;

VII.- De los impedimentos y excusas que en materia de amparo se susciten entre jueces de distrito y en cualquier materia entre los Magistrados de los tribunales de circuito o las autoridades a que se refiere el artículo 37 de la Ley de Amparo. En estos casos conocerá el tribunal colegiado de circuito más cercano.

Cuando la cuestión se suscitara respecto de un sólo Magistrado de Circuito de Amparo, conocerá su propio Tribunal;

VIII. De los Recursos de Reclamación previstos en el artículo 103 de la Ley de Amparo; y

IX. Las demás que expresamente les encomiende la ley o los acuerdos generales emitidos por la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno o en las Salas de la misma.”

Analizar y comentar cada una de las fracciones de los preceptos transcritos, sería una labor muy amplia, ya que la ley por tener la particularidad de generalizar y no particularizar, son muchos los aspectos que se pueden presentar en cada una de dichas fracciones.

4.2.7.- A QUIEN OBLIGA LA JURISPRUDENCIA

Según los artículos 192, 193, de la Ley de Amparo. la jurisprudencia definida es obligatoria para el tribunal que la ha establecido, la de la Suprema Corte de Justicia lo es para ésta tratándose de la que decreta el pleno y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo y la de los tribunales colegiados de circuito. Es igualmente obligatoria para los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo locales o federales, restricción que naturalmente resulta de que, mientras la jurisdicción de la Suprema Corte de Justicia y de sus Salas se extiendan a toda la Nación, la de los tribunales colegiados de circuito comprende solamente el territorio que resulta de las asignaciones de juzgados de distrito que para cada uno de los tribunales fija la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

4.2.8.- CONCEPTO DE TESIS Y SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo a Miguel Acosta Romero y Alfonso Pérez Fonseca, "una tesis consiste en la expresión por escrita, en forma abstracta y sintética, del criterio judicial que interpreta, integra, precisa o interrelaciona normas jurídicas, con el que se resolvió un caso concreto."¹⁰⁸

La anterior definición podríamos mejorarla, diciendo que "tesis", es la expresión sintetizada y aislada de una ejecutoria o sentencia dictada dentro de un juicio de amparo directo o en revisión, por la autoridad judicial que conoció del juicio de garantías, que interpreta, integra, precisa o interrelaciona normas jurídicas, con que se resolvió un caso concreto, y que su aplicación y observancia no es obligatoria para ninguna autoridad.

En efecto, de acuerdo a lo previsto por los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, se requiere de cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los integrantes del órgano encargado de crear jurisprudencia; de lo contrario una, dos, tres o cuatro sentencias forman una tesis.

4.2.9.- IMPORTANCIA DE LA JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL

Dentro de la administración de justicia laboral, se otorga a las juntas de conciliación y arbitraje la calidad de tribunales del trabajo, en idéntico nivel de actuación y jerarquía a la que ostentan los tribunales civiles y penales, e incluso los administrativos, lo que les distingue de estos últimos es la estructura del laudo que pronuncian sobre cualquiera controversia de la que conozcan.

108 Acosta Romero, Miguel y Alfonso Pérez Fonseca, *Derecho Jurisprudencial Mexicano*, Primera edición, Editorial Porrúa S.A. México, DF., 1988, p.90

El laudo, como la sentencia definitiva, no admite ninguna revisión por parte de autoridad superior. Como lo indica Ignacio Burgoa, al conocer tanto los jueces de distrito, como los tribunales de circuito y la misma Suprema Corte de Justicia de los juicios de amparo interpuestos en contra de las resoluciones de las Juntas, que para él se ensanchan de hecho su competencia hasta el grado de erigirse en autoridades revisoras, dicho conocimiento no significa que tengan este carácter, es decir, bajo ningún título puede estimárseles como órganos de revisión de sentencias, pues el juicio de garantías debe vérsese como totalmente ajeno al que instruyen otros órganos jurisdiccionales. La tramitación que hacen la Suprema Corte y los tribunales colegiados de circuito cuando se impugna un laudo, corresponde a una demanda independiente en la cual expresa el quejoso que las juntas de conciliación y arbitraje, han incurrido en violación de preceptos constitucionales, violación que debe ser reparada, según petición que haga el quejoso, mediante el juicio constitucional, aún cuando el hacer un estudio de las actuaciones llevadas a cabo, obligue a una revisión de estas en términos procesales estrictos, si así se prefiere considerarlos; sólo que el examen que se haga en forma alguna es o constituye la figura jurídica a la cual se contrae el derecho procesal general.¹⁰⁹

Por lo tanto, al considerarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales iguales a los civiles o penales, resulta ser que la jurisprudencia es un instrumento importante para resolver fundadamente las resoluciones de los tribunales laborales, ya que en nuestro concepto:

a).- La jurisprudencia se obtiene del contacto entre la norma jurídica abstracta y la realidad circundante; por lo tanto, la jurisprudencia es producto de la experiencia cotidiana.

109 Barajas Montes de Oca, Santiago, *Lineamientos Generales del Amparo en Materia de Trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, mayo agosto de 1987, UNAM. P.451

b).- La jurisprudencia permite desentrañar el sentido de las normas jurídicas a través del tamiz de una posición de antagonismo que deriva de la controversia entre partes, ante la imparcialidad del juzgador.

c).- La jurisprudencia es la forma de desentrañar el sentido de la norma, al interpretar la intención de legislador y por lo tanto, asegura el orden hermenéutico de lo jurídico.

d).- La jurisprudencia asegura la imparcialidad del juzgador, quien resolverá los casos análogos o iguales en el mismo sentido aquel en que resolvió los casos que fincaron la jurisprudencia.

e).- La jurisprudencia conduce al acatamiento, al principio de seguridad jurídica, pues en controversias posteriores a las que fijaron la jurisprudencia, hay un saber a qué atenerse.

f).- Elimina la subjetividad del juzgador para ser substituido por un análisis jurisdiccional precedente.

g).- La jurisprudencia es equitativa. La equidad es mejor que la justicia, porque es la justicia del caso concreto.

4.3.- EL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, tiene relación con el contenido del artículo 14 constitucional que en sus párrafos tercero y cuarto, establecen:

Párrafo tercero: "En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata."

Párrafo cuarto. "En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deber ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de éstas se fundará en *los principios generales del derecho*."

En materia civil el constituyente estableció el procedimiento para subsanar las lagunas de la ley. En primer término estableció que las sentencias deben fundarse en el texto expreso de la ley, y esto supone por principio que la ley exista y además que sea clara, en segundo lugar dice "... o a la interpretación jurídica de la ley..." Lo que implica que la ley, existiendo, pudiera no ser clara y deba ser interpretada pero, como tercera hipótesis dice "... Y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho" y fija en una norma genérica pero efectiva, que el juez deberá acudir a los principios generales del derecho, o sea, deberá de resolver buscando ante todo el valor fundamental de la justicia y la equidad, atento por supuesto a los lineamientos generales del derecho constitucional y a la coherencia con el resto del orden jurídico vigente.

Este proceder no inventa nada desde un punto de vista del derecho natural, si lo hace desde la perspectiva del derecho positivo, pues el juzgador está creando una auténtica norma de derecho, primero como norma individualizada - en la sentencia -, y después como una norma jurisprudencial, al reunirse los requisitos legales para que tal criterio adquiriera obligatoriedad por la reiteración de sus precedentes.

El juzgador al tapan una laguna de la ley, está literalmente creando el derecho positivo, sin contar necesariamente con un apoyo de la ley ordinaria, en la que sin embargo podrá buscar casos de analogía para el efecto de llevar a

cabo la integración de acuerdo al conocido axioma jurídico: " Donde hay igualdad de razón, hay igualdad de disposición."

No obstante lo anterior, no se ve en este supuesto, una relación de subordinación de la Jurisprudencia hacia la ley ordinaria, y por ello que su relación con ella lo es de igualdad relativa.

4.4.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO

4.4.1.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

En términos generales, se puede decir que los principios generales del derecho son criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación, que expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propias con independencia de las normas formuladas en el plano positivo.

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia de valor elemental y naturaleza objetiva y su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que puedan adoptar peculiaridades, que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de un determinado grupo humano y social. No son, ciertamente absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce, en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad.

Su generalidad y ausencia de concreción explican su formulación y transmisión mediante expresiones no escritas, como ocurre con la ley. Nada impide que un principio se recoja por el legislador, pero no es ésta la tónica general, quizás porque la utilidad de los principios deriva de su generalidad.

Su independencia respecto de las normas concretas positivas hace que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados. Singularmente cuando el legislador se presta a la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios. Y realizada la legislación, ahí y aún quedan los principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando la norma concreta.

En nuestro país los principios generales del derecho se encuentran aceptados por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la ley, y a falta de ésta se fundará en los **principios generales del derecho.**"

Dentro de los principios generales del derecho encontramos entre otros, los que disponen, lo siguiente:

- 1.- Lo accesorio sigue la suerte de lo principal
- 2.- Quien puede lo más, puede lo menos
- 3.- Quien sabe y conciente, no recibe injuria ni engaño
- 4.- Nadie está obligado a lo imposible
- 5.- Nadie debe de enriquecerse con el daño de otro
- 6.- Nadie debe ser condenado sin ser oído
- 7.- Lo que no conste en los autos del pleito, no existe en el mundo
- 8.- Las convenciones de los particulares, no derogan el derecho público
- 9.- En todas las cosas y muy particularmente en derecho, debe atenderse a la equidad
- 10.- El derecho nace del hecho
- 11.- Las cosas que no se hacen contra derecho, se reputan no hechas
- 12.- El error quita la voluntad y descubre la impericia de su autor
- 13.- El género se deroga por la especie

- 14.- Se entiende que hace la cosa, aquel a cuyo nombre se hace
- 15.- Las palabras deben entenderse de la materia de que se trata
- 16.- Lo que es nulo no produce efecto alguno
- 17.- Se presume ignorancia si no se prueba ciencia
- 18.- Nadie puede alegar en su beneficio la propia torpeza
- 19.- Lo que no está prohibido, está permitido
- 20.- El primero en tiempo, es primero en derecho
- 21.- Donde la ley no distingue, no hay porqué distinguir
- 22.- Donde hay la misma razón, es aplicable la misma disposición
- 23.- No hay más testigo que el papel escrito
- 24.- No se puede ser juez y parte de la misma causa
- 25.- Donde no hay ambigüedad, no cabe interpretación
- 26.- Es inadmisibile toda interpretación que conduzca a lo absurdo
- 27.- La sentencia sólo obliga a las partes
- 28.- Las obligaciones no se presumen, hay que demostrarlas
- 29.- El que afirma está obligado a probar
- 30.- El que no hace lo que debe, hace lo que no debe
- 31.- El poseedor se presume de propietario
- 32.- El derecho público no puede renunciarse por los particulares
- 33.- La ignorancia de la ley, no exime de su cumplimiento
- 34.- Nadie debe ser juzgado dos veces por la misma causa
- 35.- La cosa que ha sido entre unos, no beneficia ni perjudica a los demás
- 36.- No hay pena sin ley
- 37.- Los hechos negados no necesitan prueba
- 38.- Nadie tiene derecho a hacerse justicia por su propia mano
- 39.- No hay tributo, si no está previsto en la ley
- 40.- A confesión de parte, relevo de prueba
- 41.- Las leyes nuevas, deben respetar los derechos adquiridos
- 42.- No se puede conocer la verdad, sino atendiendo a las circunstancias del hecho

- 43.- No debe ser oído en juicio, el que pide cosa contradictoria o se contradice a si mismo
- 44.- El abogado sólo debe alegar razones, no denuestos
- 45.- Una es vender o otra consentir la venta
- 46.- El alegato de una parte, de ninguna manera da derecho
- 47.- Ninguno puede poner a otro una condición inicua
- 48.- El argumento que se toma de lo absurdo, es válido en derecho
- 49.- En derecho vale el argumento que se forma del sentido contrario
- 50.- El argumento que se toma del sentido contrario cesa si lo contradicen otras leyes
- 51.- El caso omitido se decide por el derecho común
- 52.- La voluntad aunque sea forzada, es voluntad
- 53.- La confesión hecha una vez no puede retractarse sino en el acto
- 54.- La costumbre es el mejor intérprete de las leyes
- 55.- No corre la prescripción contra el que no puede valerse
- 56.- Contra testimonio escrito, no ha de traerse testimonio no escrito
- 57.- La ley se entiende corregida cuando lo ha sido en su razón
- 58.- El delito debe castigarse donde se cometió
- 59.- A cada cual lo suyo
- 60.- No tiene culpa el que sabe y puede impedir la cosa
- 61.- En los casos fortuitos no se presupone culpa, sino se prueba
- 62.- La culpa lata se compara al dolo
- 63.- Cuando a uno se prohíbe una cosa, se le prohíben las cosas que siguen de ella
- 64.- Al que se le prohíbe algo por un medio, se le debe de admitir por otro
- 65.- Cuando es oscuro el derecho de las partes, se ha de favorecer más al reo que al actor
- 66.- Las leyes favorecen al engañado, no al que engaña
- 67.- El dicho de un testigo es como el de ninguno
- 68.- No se presupone el dolo sino se prueba
- 69.- Las dudas deben resolverse en el sentido más favorable

- 70.- La ley es dura, pero es ley
- 71.- Las condiciones imposibles se tienen por no puestas
- 72.- Los actos del juez que no pertenecen a su oficio, no tienen fuerza
- 73.- Al caso fortuito nadie está obligado sino por culpa, pacto o tardanza
- 74.- Lo expreso daña, lo no expreso no perjudica
- 75.- Ni daña ni favorece la expresión de las cosas que son tácitas, inherentes
- 76.- El hecho perjudica al que lo hizo, no a su contrario
- 77.- Se presume hecho, lo que se acostumbra hacer
- 78.- En el mandato deben observarse cuidadosamente sus límites
- 79.- No se debe cumplir la palabra a quien se niega a cumplir la suya
- 80.- El heredero tiene el mismo poder y derecho que el difunto
- 81.- Es vana la acción de un acreedor si la excluye la pobreza del deudor
- 82.- En materia de penas debe ser benigna la interpretación
- 83.- A los peritos de un arte se les debe creer, no perjudica el contrario a los que no intervienen en él
- 84.- Las leyes deben concordarse unas con otras
- 85.- La más pequeña variación en el hecho, hace variar el derecho
- 86.- Las leyes son para las cosas y no para las palabras
- 87.- Se dice claro lo que consta, por confesión, por prueba
- 88.- La necesidad dispensa de la ley
- 89.- No enajena el que sólo deja la posesión
- 90.- Lo que es nulo en principio, no se hace válido por el tiempo
- 91.- No es permitido al actor lo que no le es al reo
- 92.- No todo lo que es lícito es honesto
- 93.- Lo que es notorio no necesita probarse
- 94.- No hay mora antes de que haya petición
- 95.- A nadie debe dañarle su oficio
- 96.- A nadie debe favorecerle su fraude o dolo
- 97.- Ninguno está obligado a beneficiar a otro con daño de tercero
- 98.- A nadie se prohíbe usar muchas defensas

- 99.- En derecho son peligrosas las definiciones
- 100.- La utilidad de muchos debe preferirse sin duda alguna a la utilidad de uno sólo
- 101.- La presunción cede a la verdad, porque ésta prevalece respecto de aquélla
- 102.- El que concede u otorga lo principal, concede lo accesorio
- 103.- No debe estrecharse la facultad de probar
- 104.- Las leyes deben ser mas inclinadas a absolver que a condenar
- 105.- El que puede deducir acción, puede con mayor razón oponer excepción
- 106.- El que de dos consecuencias niega una, se presume que afirma la otra
- 107.- El que calla parece que conciente
- 108.- Cualquiera puede mejorar, pero no empeorar la condición de otro
- 109.- Cualquiera puede renunciar al derecho introducido, principalmente en favor suyo
- 110.- Lo que no abunda no daña
- 111.- Lo que tiene tiempo señalado para hacerse, puede verificarse en cualquiera
- 112.- Puede alegarse la razón a falta de derecho escrito
- 113.- La cosa pasa a otro con sus cargas
- 114.- A cosa es de su dueño sea quien fuere su poseedor
- 115.- En lo general, se comprende siempre lo especial
- 116.- Sin culpa ni proceso, ninguno debe ser castigado
- 117.- Ninguno puede ser testigo en causa propia, en los testigos debe atenderse más a sus cualidades que a su número
- 118.- Lo útil no debe ser viciado por lo inútil
- 119.- Las palabras dudosas se interpretan contra el que prometió
- 120.- La obligación y la acción una vez extinguidas, no reviven
- 121.- El actor debe seguir el fuero del demandado
- 122.- No probando el actor, debe ser absuelto el demandado, aunque nada haya hecho de su parte

- 123.- Los actos legítimos que no admiten término ni condición, sí se les añade sevicia
- 124.- No se debe añadir aflicción al afligido
- 125.- El año comenzado se considera completo
- 126.- Por deudor se entiende aquel a quien pueda exigirse algo en contra de su voluntad
- 127.- Para concordar las leyes es necesario distinguir los tiempos
- 128.- De donde nace el derecho no puede resultar la injusticia
- 129.- Entre vínculos jurídicos de igual fuerza el anterior prevalece sobre el posterior
- 130.- El juez no debe juzgar las leyes, sino según las leyes
- 131.- El vano invoca el auxilio de la ley, el que obra en contra de ella
- 132.- Los caracteres de una ley son: que sea justa, honesta, posible, no contraria a la naturaleza, conforme a las costumbres, conveniente al lugar y tiempo, útil, clara y dirigida, no al bien privado sino a la utilidad común de los gobernados
- 133.- La libertad no tiene precio
- 134.- Cuando dos se obligan alternativamente, cada uno lo está de manera solidaria
- 135.- Al que está obligado a hacer se le compele a que haga
- 136.- Conviene restringir lo odioso y extender lo favorable
- 137.- Ninguno tiene autoridad sobre su igual
- 138.- Más seguridad presta la cosa que la persona
- 139.- El poseedor de mala fe no gana por su prescripción en ningún tiempo.

4.4.2.- PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL EN MATERIA LABORAL.

En cuanto a los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución "son aquellos principios de la política jurídico

laboral, que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en las normas laborales.”¹¹⁰

Los principios de justicia social, los encontramos tanto en el derecho sustantivo como adjetivo, dentro de los primeros se encuentran los siguientes:

1.- **De in dubio pro reo**, que se deriva del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que en la interpretación de las leyes se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los artículos 2º y 3º, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

2.- **De nulidad**, contenida en el artículo 33 de la Ley, que establece que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

3.- **De libertad de trabajo**, contenido en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo significado consiste en que el individuo en el ejercicio de su libertad puede escoger la actividad que más le acomode.

4.- **La igualdad en el trabajo**, es el derecho que tienen los trabajadores que los traten en igualdad de condiciones, el cual se puede desdoblar en los principios *de para trabajo igual, salario igual, para trabajo igual prestaciones iguales* y que las mujeres trabajadoras disfrutaran de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres. Dicho principio se encuentra contenido en los artículos 82, 84 y 164 de la Ley Federal del Trabajo.

110 Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo, Teoría Fundamental*, Tomo I, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, DF 1976, p.113

5.- **De estabilidad en el trabajo**, que es el derecho del trabajador para conservar su empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser separado del mismo mientras la naturaleza del trabajo así lo permita o por causas taxativamente determinadas. En este caso las causas serían las comprendidas por el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo.

Dentro de los principios de Derecho Procesal del Trabajo, se encuentran los siguientes:

1.- De **publicidad** en cuanto a que las audiencias y el procedimiento general es público y sólo en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada. Consideramos que en este principio se encierran dos, ya que al establecerse que ciertas diligencias se practiquen a puerta cerrada, estamos hablando de otro principio como es el de **privacidad**.

2.- De **gratuidad** ya que las actuaciones son gratuitas como se desprende del contenido del artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con las aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.

3.- De **inmediación** puesto que las partes deben comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, como se desprende del artículo 876 que establece que tratándose de personas morales deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa.

4.- De **oralidad** ya que el procedimiento laboral, es esencialmente oral, es por ello que el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es indispensable la presencia personal o de sus apoderados en las audiencias.

6.- El **principio inquisitorio y de participación activa**, contenida en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el proceso laboral se iniciará a petición de parte, en efecto, el juzgador laboral no puede iniciar el proceso oficiosamente, y porque las partes no pueden disponer libremente del objeto del proceso, pues toda solución del conflicto laboral por ambas, tiene que hacerse del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

7.- De **economía** se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos como lo establecen los artículos 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo.

8.- De **concentración** que se manifiesta en la acumulación de juicios contenida en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo.

9.- De **sencillez** que se traduce en la ausencia de formulismos como lo establecen los artículos 687 y 878 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

10.- **Tutelador del equilibrio procesal** contenido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en subsanar la demanda incompleta de oficio y aclaración de la demanda.

Los principios del Derecho procesal del Trabajo, por lógica se complementan con todos los principios de derecho sustantivo.

4.5.- LA EQUIDAD

De acuerdo a los antecedentes históricos y filosóficos del concepto, se tiene que la equidad y justicia son sinónimos, parte esencial de toda norma jurídica y como principio absoluto del derecho; Así lo expresa Sergio T. Azua

Reyes, decir, " a través de su única forma posible de realización que es la justicia legal, se encuentra presente como idea, como inspiración y como finalidad en todas y cada una de las partes de un ordenamiento jurídico dado, cualquiera que él sea, se funda en una base ideal que es la razón, luego entonces podemos considerar a la equidad como principio absoluto del derecho."¹¹¹

De acuerdo al espíritu del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la equidad es un principio que tiene aplicación, tanto en el derecho sustantivo como en el derecho procesal del trabajo; en este orden, la equidad en el derecho sustantivo laboral , equivale a un salario justo, a la estabilidad en el empleo, al respeto mutuo entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, entre trabajadores y jefes inmediatos, en condiciones justas de trabajo, y que podríamos definir a la equidad en este aspecto como el establecimiento de condiciones justas, igualdad de derechos laborales, desempeño y dignificación del trabajador. En lo procesal, el principio de equidad es función del juzgador en el momento de resolver las controversias que le plantean los trabajadores y los patrones.

4.6.- LA COSTUMBRE

La costumbre es fuente de derecho. Según opinión muy generalizada, la costumbre no puede ser excluida de ningún sistema jurídico positivo, no obstante que la ley le niegue su calidad de fuente jurídica. Entre las fuentes del derecho procesal figura la costumbre. "El Dr. Rafael Altamira y Crevea es un estudio muy erudito sobre dicha fuente en el derecho italiano, trae las siguientes

¹¹¹ Azua Reyes, Sergio T. *Los Principios Generales del Derecho*, Segunda edición Editorial Porrúa, S.A. México, DF, 1988, p. 18

acepciones de este vocablo, práctica muy usada y recibida que ha adquirido fuerza de precepto.”¹¹².

Es pues la costumbre norma impuesta por el uso social, de origen popular y, con frecuencia manifestado de manera no escrita. Regularmente, da origen de las normas luego exteriorizadas legalmente sobre todo hasta la aparición del Estado liberal.

La eficacia social de las normas es base de todo ordenamiento positivo sin la cual no es dable hablar de derecho. De donde se deduce, que el carácter social vinculante no puede identificarse con la costumbre, sino que ésta es una característica de la validez jurídica. La costumbre, en cuanto a norma de Derecho, surge como deducción de una conducta externa y reiterada, espontánea, sin promulgación alguna, expresando su voluntad de llegar a casos prácticos.

La costumbre es válida en cuanto a que es producto de la experiencia y son conocidas las ventajas y desventajas de un acto, en tanto el derecho es obligatorio cuando es reconocido por el Estado.

Ni la Ley Federal del Trabajo ni el artículo 123 constitucional, especifican cuales son las condiciones para que la costumbre sea obligatoria y la doctrina se concreta a decirnos que son, cuando minimamente se debieran señalar aspectos como son:

1.-Que para alcanzar el carácter de fuente supletoria del Derecho del Trabajo, sean locales y profesionales.

¹¹² Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, sexta edición 1979 Editorial Porrúa, SA., México, DF., p.210

2.- Que no se refieran a prácticas o conductas de hecho inspiradas por la generosidad o liberalidad del empresario que le beneficien exclusivamente a él.

Por lo tanto, podemos establecer que los principios generales del derecho, tienen una doble función; ya que deben tomarlos en cuenta, las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dictar sus Laudos, y el Poder Judicial al emitir sus criterios al integrar la jurisprudencia.

A manera de conclusión respecto a este capítulo, diremos que los criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación, en relación al insometimiento del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que han quedado transcritas en el capítulo I de este trabajo, y que en obvio de repeticiones me remito a ellas, son violatorias a los principios de generales de derecho y los principios de derecho social contenidos en el artículo 123 de nuestra carta magna, en virtud que permiten que el patrón disponga de los derechos esenciales del hombre como trabajador, más criticable es la actitud de dicho tribunal cuando con sus interpretaciones pretenden crear normas de derecho, cuando dicho tribunal ha sostenido que sus fallos son inatacables, como se desprende de la siguiente tesis: **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. SUS FALLOS SON INATACABLES.-** Conforme al sistema constitucional mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el más alto Tribunal del país, en virtud de que sus resoluciones son inatacables, pues el orden jurídico vigente no contempla medio alguno de defensa o mecanismo para que aquéllas puedan ser revisadas, es decir, no existe otra instancia jurisdiccional superior a ella. La veracidad del enunciado anterior queda de manifiesto nítidamente en los siguientes ejemplos; el juicio de amparo es improcedente contra sus actos, según lo dispone expresamente el artículo 73, fracción I, de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en materia laboral, los conflictos que se susciten

entre ese órgano supremo y sus empleados, serán resueltos por él mismo, tal como lo establece el artículo 123, apartado B, fracción XII, del artículo 107 de la Ley Fundamental, una vez que el Máximo Tribunal de la República determina su aplicación a las autoridades responsables, debe consignarlas directamente ante el juez de Distrito, es decir, que no condiciona su proceder a la consideración del Ministerio Público. En el caso de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que una sentencia de amparo ya se encuentra cumplida, resulta evidente que dicha determinación es irrecurrible y, por ende, ya no puede ser materia de análisis a través de medio alguno de impugnación o mecanismo de defensa.”¹¹³

113 77 SEGUNDA SALA 2ª. CLXXIV/2002

Reclamación 212/2002.- Ángel García Lara y otro.- 18 de octubre de 2002.- Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alberto Díaz Díaz.

Véase Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo LXXXVI, página 1385, tesis de rubro: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, SUS EJECUTORIAS SON INATACABLES.

PUBLICADA EN LA PAGINA 291 DEL "SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA". NOVENA EPOCA, TOMO XVI, DICIEMBRE DE 2002.

CAPÍTULO V

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y LOS INCIDENTES, EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.1.- PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Ley Federal del Trabajo, clasifica los procedimientos en ordinario, especial, de conflictos de naturaleza económica, de huelga, de ejecución, de embargo, de remates, de tercerías, y paraprocesales o voluntarios.

La doctrina procesal no se ocupa del tratamiento del procedimiento ordinario. Es el legislador quien se concreta a clasificar los diferentes procedimientos. Así se tiene que en materia del trabajo; en el procedimiento ordinario las partes tienen intereses encontrados, ofrecen y desahogan pruebas para probar sus hechos; los procedimientos paraprocesales se caracterizan porque las partes acuden ante el órgano jurisdiccional a solicitar su intervención, sin que se plantee controversia; en los procedimientos especiales, una de las partes solicita que la Junta realice una declaración y son procedimientos muy ágiles y rápidos; los procedimientos en los conflictos colectivos de naturaleza económica tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo; los procedimientos de huelga, que tienen por objeto resolver los conflictos que buscan resolver el equilibrio entre los factores de la producción; los procedimientos de ejecución, que rigen las normas tendentes a la ejecución de los laudos; el procedimiento de embargo, que buscan que se haga efectiva la resolución dictada por las autoridades en materia laboral; las tercerías son los procedimientos que promueven personas ajenas al juicio que buscan mediante una resolución se libere a un bien de su propiedad que equivocadamente se pretende rematar y las de preferencia que buscan que mediante una declaración se considere a una persona que tiene mejores derechos que otros acreedores.

La anterior clasificación, la podemos justificar en la diferencia que existe entre proceso y procedimiento que establece la doctrina, al decir que: "No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si quiere una institución y está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con

la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviendo el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin él, y así sucesivamente.”¹¹⁴

5.2.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En la clasificación corriente de los juicios, se consideran como ordinarios aquellos que están destinados a la decisión de las controversias que no tengan señalada en la ley una tramitación especial; este principio lo encontramos previsto en el Título XIV, Capítulo XVII, de la Ley Federal del Trabajo, con la denominación de Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su artículo 870, establece: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley.”

La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, señala como características más importantes del juicio ordinario laboral las siguientes:

- “1.- Es un procedimiento de naturaleza mixta. En parte oral y en parte escrito;
- 2.- Tiene un mínimo de formulismos procesales;
- 3.- Tiene una doble función, de conciliación y arbitraje;
- 4.- Se concede en él amplio poder a los integrantes de la Junta, para investigar la verdad de los hechos, sin sustituirse a las partes;

¹¹⁴ Pallares Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ob. Cit. p.63

5.- En él se suprimen los trámites y diligencias inútiles;

6.- Se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas;

7.- A fin de hacer efectivo, en lo posible, el principio procesal de inmediatez, el dictamen queda a cargo del auxiliar, persona encargada de conducir el proceso.”¹¹⁵

Al respecto, Alberto Trueba Urbina establece que “en el procedimiento ordinario en conflictos individuales y colectivos, la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas ha redundado en beneficio de las partes en el proceso, pues hace más expedito el procedimiento laboral, sin que ello implique dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes. Además de estar en íntima vinculación con el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que fija la litis en la gran mayoría de los conflictos laborales, que son por despido, o retiro justificado.”¹¹⁶

Néstor de Buen Lozano, por su parte, señala que: “El juicio ordinario laboral podría ser calificado como el juicio de mayor cuantía, en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento general, lo que quiere decir que, preferentemente, los conflictos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.”¹¹⁷

De acuerdo al artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, los demás procedimientos, constituyen la excepción, que sólo tendrán lugar cuando se hallen consignados de un modo expícito en la Ley.

Al igual que los procedimientos que se tramitan en la vía paraprocesal y

¹¹⁵ Exposición de Motivos de la *Ley Federal del Trabajo* de 1970,

¹¹⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, Ob., Cit., 407

¹¹⁷ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Primera Edición 1988, Editorial Porrúa, México, DF., p. 53

especial, el procedimiento ordinario en materia laboral, se inicia con la presentación de la demanda en oficialía de partes de la Junta, la cual después de hacer la calificación respectiva determinará si reúne los requisitos de ley cuando sea obscura o incompleta, prevendrá al trabajador para que la subsane, y hecho lo anterior, citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Considero que acorde al ideal del Constituyente de 1917, el legislador al reglamentar el artículo 123 Constitucional, creó un juicio ordinario flexible, tomando en consideración la materia que regula conflictos donde los desiguales son tratados por la Ley y el Tribunal de manera desigual.

Tomando en cuenta las características del Juicio Ordinario Laboral, lo podemos definir como aquel que se desenvuelve con amplitud de curso y prueba que se ha estimado necesario por el legislador, para que dentro de él se puedan resolver la generalidad de las cuestiones y litigios en los conflictos individuales y colectivos de trabajo, con todos los problemas incidentales anexos y, en general procesal que puedan surgir con motivo de las relaciones laborales.

5.3.- LA CONCILIACIÓN

Conciliación, dice el Diccionario de la Lengua Española, es "Acción y efecto de conciliar."¹¹⁸ y conciliar: del latín conciliare "Componer ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí."¹¹⁹

Jurídicamente la conciliación es una de las formas de auto tutela para resolver los conflictos, entendiéndose esta como: "una forma privada en la cual

118 Diccionario de la Lengua Española, Tomo I

119 Ídem

las partes despliegan una actitud de buscar entre ellas una solución, sin necesidad de acudir al Estado o a un tercero para encontrar el arreglo. Sin embargo, es obvio entender que en la auto composición, el Estado tiene que intervenir para regular el modo y trámite a seguir y establecer los alcances o efectos del acuerdo o solución privada que asuman.”¹²⁰

En la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, vigente se dice: “El Derecho Social antepone siempre un interés de la sociedad a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de interés; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.”¹²¹

Es por eso que en el proceso laboral la conciliación ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procurarías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean. El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles en relación con el. Las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje al presentarse cualquier tipo de reclamación, deberán intentar la celebración de pláticas entre las partes, a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias. De llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante acta que se levanta para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada y de los actos tendientes a su ejecución.

120 Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, Cuarta edición, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, UNAM, México, DF., 1996, p. 140

121 Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970

En nuestro orden jurídico laboral la conciliación tiene lugar también en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica y en el procedimiento de huelga. Los primeros son de índole muy variada pues se contraen a controversias derivadas como son: a).- Del incumplimiento de obligaciones que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; b).- De convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a estos habitaciones; c).- Reconocimiento de antigüedades; d).- Terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; e).- Revisión de los reglamentos interiores de trabajo; f).- Pago de indemnizaciones en caso de rescisión del trabajador no fundamentada o en muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, y g).- Cuando se trata de implantar nueva maquinaria que traiga como consecuencia la reducción de personal. En todos es obligatoria la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir a las partes, ya que la índole de los conflictos permite evitar el proceso. Este se continúa cuando no es posible la avenencia.

La conciliación es una forma imperfecta de solucionar conflictos, ya que tiene sus ventajas y sus desventajas, así lo señala Rafael de Pina al decir que: "es unas veces un acto previo a un proceso; otras un trámite del mismo: La historia de la conciliación, ha escrito un procesalista francés, es la historia de una gran ilusión desvanecida. Las esperanzas, fundadas en la conciliación, se han visto frustradas por la realidad que nos la presenta como un formulismo inútil.

La conciliación tiene, no obstante, una justificación básica con relación a los fines de la justicia.

La conciliación persigue una finalidad de carácter público, ya que la disminución del número de procesos es una cuestión de interés social. Puede ser, en el aspecto legal, voluntaria o forzosa.

La conciliación puede confiarse a un órgano jurisdiccional distinto del que ha de intervenir en la decisión del litigio, caso de que no haya avenencia, o al mismo que ha de entenderse de ella.

Sólo puede decirse que la conciliación pone término a la relación jurídica procesal cuando se produce una vez incoado el proceso, es decir, dentro del mismo.¹²²

En materia laboral, la conciliación es un acto previo al proceso y su aplicación es obligatoria no sólo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como lo establecen los artículos 530, fracción III, 600, fracción I, 873, 875, y 876 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen:

Artículo 530.- "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas."

Artículo 600, fracción I, Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo."

Artículo 873.- "El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la

122 De Pina. Rafael y José Castillo Larrañaga, *Derecho Procesal Civil*, Décima Segunda edición, Editorial Porrúa, México, DF., 1978, p.215

demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Artículo 875.- "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a).- De conciliación
- b).- De demanda y excepciones; y
- c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presente, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente."

Artículo 876.- "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patrón, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley."

En relación a este último precepto, la jurisprudencia establece: **"AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.** Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente en el período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandada, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con que el derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a este período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes puedan comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada esta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de sus representantes."¹²³

De acuerdo a lo anterior, la conciliación, es una institución que ha adquirido especial importancia en los procedimientos laborales, y esto se explica si consideramos, como lo dice el legislador secundario, que el Derecho

123 Contradicción de Tesis. No. 16/83.- T de agosto de 1989 entre las sustentadas entre el Tribunal Supernumerario en materia de trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Social protege primordialmente los intereses del grupo sobre los del individuo, debiéndose tener presente que el Derecho del Trabajo es una rama de aquel; es por eso que José Roberto Junco Vargas, señala: " que la conciliación es el acto jurídico y el instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite de negociación para llegar a un convenio o acuerdo sobre todo aquello que es susceptible de transacción, si la ley lo permite, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad el juez, de otro funcionario o de un particular debidamente autorizado para ello, quien, previo conocimiento del caso, debe procurar las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo que reconoce derechos constituidos de cosa juzgada."¹²⁴

Por ser la conciliación parte del procedimiento ordinario, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una conciliación procesal, la cual por estar inserta en el ámbito del proceso desenvuelve una modalidad específica de los fines que inspira el derecho procesal del trabajo, que es conciliar sin sacrificios de intereses.

La pacificación provocada por el activismo de la autoridad laboral en base a la audiencia fue y es un mecanismo dirigido a atenuar ánimos exacerbados, evitando la prolongación de un pleito que tiene respuestas anticipadas sin necesidad de obtenerlas de la sentencia definitiva.

Posicionar la conciliación como acto del proceso, oportuno y eficaz, persigue justamente acertar ese destino de solucionar controversias sin anudar las diferencias que llevan a proseguir el estado litigioso.

La presencia de la autoridad laboral contrae sensibilidades distintas en el

124 Junco Vargas, José Roberto, *La Conciliación*, Cuarta Edición, Editorial Themis, S.A. Bogotá – Colombia, 2002 p.51

ánimo de los partícipes, no es puro voluntarismo el que decide la composición, sino un elemento de prudencia y consejo que sin generar prejuizgamiento, permite conocer la postura ante los hechos que afronta.

Es la conciliación una forma de avenencia mediante la intervención de persona ajena que emite su opinión sobre las razones esgrimidas por las partes, y ofrece una solución satisfactoria para ambos, sin examinar sobre el derecho de cada uno. "En efecto, si conciliar es pacificación rápida, podría colegirse que en ese acto estaría ausente la justicia del caso. La decisión concertada obraría sobre la base de regateos y conveniencias particulares ajenas absolutamente a la protección del derecho que la jurisdicción tiene en espíritu principista. La renuncia bilateral – voluntaria - decía Bentham, debe ser desalentada porque al Estado le interesa que la justicia se cumpla en toda su extensión, y la conciliación esconde, en realidad, un mercado en donde gana el que mas regatea."¹²⁵

La conciliación es un acto bilateral, ya que se da gracias a la voluntad de las partes litigiosas de dar por terminado el conflicto antes de que el juzgador dicte resolución.

Cuando la opinión del tercero no vincula ni obliga a los contendientes, el amigable componedor se concretará a pretender avenirlos, aconsejando alguna forma de arreglo amistoso.

En caso de vincularlos, nos encontramos frente a la conciliación considerada como forma de avenencia mediante la intervención de persona ajena que emite su opinión sobre las razones esgrimidas por las partes, y ofrece una solución satisfactoria para ambos, sin examinar sobre el derecho de cada uno.

125 Gozaine, Osvaldo Alfredo, *Notas y Estudios Sobre el Proceso Civil*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, DF., 1994, p. 45

En cambio cuando decide en virtud de un sometimiento expreso de los interesados y no simplemente opina, nos encontramos frente a la figura del arbitraje, definiéndolo como la solución de problemas a cargo de personas privadas, que atendiendo a los principios generales de la ley y a los de equidad aplicable al caso concreto resuelven conforme a justicia.

Dentro de este concepto existen dos posibilidades de aplicación de arbitraje de estricto derecho y de equidad.

En el arbitraje de estricto derecho el árbitro es un simple juez privado que siguiendo las reglas de régimen jurídico estatal resuelve el caso que se le somete a su consideración.

En el arbitraje de equidad no existe el sometimiento al régimen legal, y el árbitro actual aplica razonamientos y principios humanos y de justicia aplicables al caso concreto.

La heterocomposición del Estado moderno es precisamente la jurisdicción, definiéndola como la solución oficial de los conflictos entre particulares mediante la intervención del Estado resolviendo los casos que se le presentan, aplicando para el efecto la legislación existente con anterioridad.

De ahí que los doctores Fix-Zamudio y Carpizo, han señalado que si bien inicialmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieron el carácter de Tribunales de avenimiento que sólo conocían en la vía conciliatoria de los conflictos colectivos para tratar de armonizar los intereses del capital y del trabajo y evitar que estallasen las huelgas, a través de la evolución de la jurisprudencia de la Suprema Corte, se han convertido en Tribunales de Derecho y pertenecen al sistema judicial.

Jorge Carpizo, señala entre las conclusiones de su ensayo:

"a).- Las Juntas no son Tribunales especiales, sino de jurisdicción especializada;

b).- La naturaleza del laudo sobre un conflicto colectivo de índole económica es el de una sentencia constitutiva colectiva, según se desprende principalmente de los artículos 913, 916 y 919 de la Ley Federal del Trabajo.

c).- Las Juntas, en México se encuentran encuadradas dentro del Poder Judicial por las siguientes razones: son tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal y les obliga la jurisprudencia del Poder Judicial Federal.

d).- Las juntas no son tribunales de equidad porque no tienen el carácter de transitorios, excepcional, ni sustituyen al legislador inspirándose en la realidad; su carácter de tribunal de derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una casación y que deben observar las formalidades esenciales del procedimiento contenidas tanto en la Constitución como en la jurisprudencia del Poder Judicial Federal."¹²⁶

Es totalmente notorio que cuando hablamos de la conciliación y del arbitraje, lo hacemos refiriéndonos a dos etapas diferentes, ya que en materia laboral, la finalidad de la primera es resolver el conflicto mediante el consenso de las partes, y en la segunda resolver el conflicto con la misma jurisdicción con que lo hacen los tribunales creados por el Estado y que evitan la autodefensa.

5.4.- DEMANDA Y EXCEPCIONES

Toda controversia comienza "con la exposición de la demanda que puede considerarse como el acto básico del litigio es, además el acto más

126 Citado por Climent Beltrán, Juan B. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Esfinge, SA de CV., México, DF., 1999 p. 63

demanda - afirma también Kisch – es la petición de la sentencia, ésta la resolución sobre aquélla. Ambas son las piedras fundamentales del procedimiento. La mayor parte de los restantes actos procesales sólo sirven para provocar la sentencia.”¹²⁷

Con la contestación de la demanda se entabla la litis, ya que el demandado al oponer sus excepciones se opondrá a las pretensiones del actor; en el caso del procedimiento laboral, se caracteriza por ser de carácter mixto, ya que el Presidente de la Junta exhortará de nuevo a las partes para lleguen a un arreglo y, en caso de no lograrlo las partes entraran en la fase donde quedara fijada la litis, esto es en donde el demandado al oponer sus excepciones reconoce que existen los hechos invocados por el demandante y, en principio, tales hechos serían de por sí constitutivos de la acción. El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra a la actora para la exposición de su demanda;

En esta etapa se advierte la obligación de las partes de comparecer personalmente con la finalidad de intentar un nuevo avenimiento de las partes, ya que esta etapa comenzará con la exhortación que haga el presidente de la Junta para que las partes lleguen a un arreglo y, a continuación, si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Luego entonces, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de de demanda y excepciones sólo subsiste cuando las partes no lo hicieren a la de conciliación.

127 De Pina Rafael y José Castillo Larrañaga, *Derecho Procesal Civil*, Ob., Cit., p 399

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

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

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

Las fracciones II, III y IV, del precepto que se analiza, tienen íntima relación con el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

En este precepto se confirma el principio procesal de que el proceso laboral es predominantemente oral. Por tanto, las partes deben comparecer personalmente o a través de sus representantes, a desahogar las diligencias o actos procesales. En caso de que el actor o su apoderado no comparezcan a esta etapa no tendrá problema, ya que la Junta de oficio tendrá por reproducida su demanda y por no ofrecidas pruebas de su parte, pero el patrón deberá personalmente o por conducto de su apoderado contestar la demanda y ofrecer pruebas, pues de hacerlo por escrito presentado ante la Oficialía de Partes de la

Junta no se admitirá, y se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

Este principio, es aceptado por la Jurisprudencia la cual establece: **“CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.**- Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas

defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.”¹²⁸

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si así lo solicitaren:

Acorde a lo que he venido analizando de esta etapa, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en la vía de acción y de excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvención, puesto que no cambian ni amplían la manera original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas de su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y la contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo.

128 PRECEDENTES

Contradicción de tesis 9/91. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatros votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José

Tesis de Jurisprudencia 20/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación fecha dentro de los cinco días siguientes; y

Pallares, dice que "la reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda."¹²⁹

En materia laboral, la reconvención es el ejercicio del demandado, en la etapa de demanda y excepciones, precisamente al contestar la demanda, de una acción frente al demandante inicial, para que se sustancie en el mismo proceso y se decida en la misma sentencia que resolverá el contenido de la demanda originaria.

Por lo tanto, la Junta al ordenar la suspensión de la audiencia, lo hace para que el demandante inicial pueda preparar su contestación dentro de un término de cinco días y de esta manera se garantiza la protección de su derecho de audiencia que le otorga el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para evitar el ejercicio desmedido de la reconvención con el fin de retardar el procedimiento, la jurisprudencia ha limitado su ejercicio a casos en los que el demandado le reclame al actor el pago de una determinada cantidad de dinero, tal y como se desprende de las siguientes tesis.

"RECONVENCIÓN, PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESTACIÓN QUE ESA VIA SE RECLAME ESTE INTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACIÓN DE TRABAJO: De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 605, 621 y 878, fracción

VII, de la Ley federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.”¹³⁰

“DEUDAS DEL TRABAJADOR A FAVOR DE LA EMPRESA, COMPETENCIA EN CASO DE RECONVENCIÓN POR EL PAGO DE. Si un trabajador al demandar a su patrón es reconvenido y se le reclama el pago de determinada cantidad por concepto del importe de mercancías propiedad de la empresa, que estaban al cuidado de aquél y que le resultaron faltantes al hacerle un arqueo, resulta inconcuso que se surte la competencia de las autoridades laborales y no las del fuero común, en virtud de que la acción ejercitada en la reconvención, es una consecuencia de la relación laboral entre las partes y no de las relaciones comerciales de éstas.”¹³¹

“RECONVENCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO. El actor debe ser emplazado para contestarla.- Aunque la Ley Federal del Trabajo no establece en forma expresa el procedimiento a seguir en el caso de que el demandado reconvenga al actor, por aplicación analógica de los artículos 444 y 515 de la propia Ley, debe considerarse que dicho actor tiene que ser notificado personalmente de la reclamación que se le formula, para que se intente la

130 Contradicción de tesis 20/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 21/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

131 Amparo directo 5434/63. Servicios Industriales y Comerciales, S.A. 11 de mayo de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

conciliación y en caso de no llegar a un avenimiento, pueda contestar en su defensa, apercibido de que de no hacerlo se tendrá por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. Por ello, es improcedente tenerla por contestada afirmativamente si el actor no comparece a la audiencia de demanda y excepciones en que se formula dicha reconvención.”¹³²

La anterior jurisprudencia es imprecisa, ya que de acuerdo a la naturaleza del proceso laboral y a la Ley Federal del Trabajo, únicamente tendría aplicación en los casos en que no comparezca el actor a la etapa de demanda y excepciones.

RECONVENCIÓN. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO PUEDEN TRANSMITARLA Y RESOLVERLA, CUANDO EN ELLA SE RECLAMAN ADEUDOS DEL OBRERO QUE NO TIENEN VINCULACIÓN CON LA RELACIÓN LABORAL. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están impedidas para tramitar y resolver la acción reconvencional tendiente al cobro de adeudos por concepto de víveres y línea blanca que la contraria del demandado contrajo, pues aun cuando la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los enjuiciados en una contienda laboral la posibilidad de que puedan reconvenir a la actora lo cierto es que dicha acción debe estar íntimamente vinculada con la relación obrero-patronal, lo que no sucede cuando el patrón reclama un adeudo que el obrero adquirió por aquellos conceptos.”¹³³

132 SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 313/99. Gabriel Antonio Díaz Cocom y otros. 6 de diciembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Raquel Aldama Vega. Secretario: Luis Armando Ocaña y Polanco.

133 Amparo directo 160/6/76 Manuel Ortiz Rueda. 2 de agosto de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota

De lo anterior se desprende que para el trámite de la reconvención, se requiere satisfacer algunos requisitos, como son:

1.- Que el demandado, dentro de la etapa de demanda y excepciones puede demandar del actor el pago de adeudos que haya contraído.

2.- Que la reconvención sólo es procedente, cuando esos adeudos sean inherentes a la relación de trabajo.

3.- Que la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe apercibir al actor que si deja de comparecer sin causa justa a contestar la demanda reconvencional, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo.

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasara inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción."

Esta última fracción del artículo que se analiza, depende de que las partes estén o no estén de acuerdo con los hechos de la demanda, en el primer caso se declarara cerrada la instrucción y en el segundo caso la Junta ordenara recibir la controversia a prueba.

Cuando las partes están de acuerdo con los hechos de la demanda, la Junta con fundamento en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, "declarara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo." Cuando las partes no están de acuerdo, con fundamento en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo recibirá el pleito a prueba.

5.5.- OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

El derecho de ofrecer pruebas que tienen las partes dentro del proceso, representa un gravamen que consiste en facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formarle convicción en el momento de dictar sentencia.

Como consecuencia de lo anterior, nace lo que en el derecho procesal se conoce como la carga de la prueba, la cual consiste en “la necesidad de desarrollar una determinada actividad dentro del proceso, si se quiere obtener un resultado favorable, y supone el peligro de ser vencido, si no se obra con la diligencia necesaria, según las circunstancias del caso.”¹³⁴

En otras palabras podemos decir que la carga de la prueba es la regla según la cual el actor y el demandado tienen la carga de probar los hechos en que funden su pretensión o su excepción, respectivamente, y sólo los hechos afirmados – no así los negados, con algunas excepciones- imponen la carga de probarlos a la parte que los expresa.

En materia laboral, una de las innovaciones más importantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 ha consistido en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, a favor de la parte trabajadora. El artículo 784 dispone por una parte que la junta de Conciliación y arbitraje “eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.”

¹³⁴ De Pina, Rafael y José Castillo Larrañaga, *Derecho Procesal Civil Ob.*, Cit., p. 293

Por otra parte, dicho artículo enumera en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que, en todo caso, corresponde a la parte patronal probar. Lo anterior se traduce en la obligación que tiene el patrón de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, como la antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, es por eso que establece “ En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.- fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;

Ambas fracciones se relacionan con la obligación patronal de acreditar el tiempo que el trabajador se encuentra a su servicio.

- III.- Faltas de asistencia del trabajador;

Esta obligación patronal, ha sido interpretada por la jurisprudencia en los siguientes términos: **“CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRON CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA REINSTALACIÓN POR DESPIDO Y AQUEL LO NIEGA, ADUCIENDO INASISTENCIAS POSTERIORES DEL ACTOR.-** De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que toca al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión; dicha carga pesa sobre el patrono con mayor razón cuando el trabajador demanda la reinstalación afirmado que fue despedido en cierto día y aquél se excepciona negando el despido y alegando que con posterioridad a la fecha precisada por el actor, éste dejó de asistir a sus labores, en virtud de que tal argumento produce la presunción de que es cierta la afirmación del trabajador de que fue despedido en la fecha que indica,

pues teniendo la voluntad de seguir trabajando en su puesto, no es probable que haya faltado por su libre voluntad, sino porque el patrón se lo impide.

Precisada como está la carga probatoria que toca al patrón en el supuesto de mérito, debe indicarse que si aduce como defensa el abandono, tendrá que acreditarlo y se excepciona aduciendo que el trabajador incurrió en la causal de despido por faltas, tendrá que probar que con posterioridad a la fecha en que aquel informó haber sido despedido, la relación laboral subsistía y que pese a ello incurrió en faltas injustificadas; por tanto, si sólo se limita a demostrar la inasistencia del trabajador, ello confirmará el dicho de éste sobre que el despido tuvo lugar el día que señaló.¹³⁵

IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;

Esta obligación se relaciona directamente con las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales deben quedar plenamente probadas en juicio, ya que de lo contrario se viola el principio de estabilidad en perjuicio del trabajador.

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

135 Amparo directo 4202/83.- Secretario de Turismo.- 8 de agosto de 1984.- 5votosd.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Barcenas.

Precedentes

Amparo directo 3669/81.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 3 de febrero de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera...

Amparo directo 6405.- Trinidad Méndez López.- 19 de febrero de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Informe 1984.- Carta sala. Num. 65, Pág.55

Lo anterior toma vigencia si se considera que no son los aspectos del contrato de trabajo los que determinan su naturaleza, sino la circunstancia de que las causas que le dieron origen y la materia misma del trabajo subsistan o no pues de la subsistencia o insubsistencia depende de que dicho contrato se considere por tiempo indefinido o determinado.

También resulta importante tomar en cuenta que la relación de trabajo es permanente, según se desprende del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, siendo la excepción su temporalidad, circunstancia esta última que corresponde probar el patrón.

Además no debe confundirse la relación contractual de índole civil establecida entre el patrón, en su carácter de contratista, con un tercero y la diversa relación contractual de índole laboral que vincula el primero con sus trabajadores; pues si el patrón no prueba que el contrato individual de trabajo de un obrero contiene la estipulación expresa por obra determinada, en los términos de su contestación, el laudo que lo condena al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos se encontrara ajustado a derecho.

Con relación a esta obligación patronal, la jurisprudencia ha establecido: **"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O HASTA SU SUSPENSIÓN. CARGA DE LA PRUEBA.-** Si en un contrato por obra determinada patrón y trabajador convienen en una de sus cláusulas que el referido contrato terminará por la conclusión de la obra determinada o por suspensión de la misma por cualquiera causa, es el patrón a quien le toca acreditar la suspensión de la obra por cualquier causa cuando dicha circunstancia la opone como excepción."¹³⁶

136 Amparo directo 1293/79. Cirilo Fuentes Valdivieso. 4 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Joaquín Dzib Núñez

Tesis de Jurisprudencia número 41, apéndice 1917-1975, quinta parte, p.52

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

Esta obligación patronal se encuentra relacionada con la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final de dicho artículo, el despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

VII.- El contrato de trabajo;

La obligación contenida en esta fracción se relaciona con el artículo 20 de la Ley federal del Trabajo, que establece que el contrato de trabajo y la relación de trabajo producen los mismos efectos.

IX.- Pago de días de descanso y obligatorio;

Esta fracción se relaciona con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Es por eso que el patrón deberá de acreditar que ha cumplido con este mandato ya que el descanso semanal lo ha previsto el legislador, tomando en consideración que se debe evitar el desgaste orgánico y conservar la capacidad de trabajo de los trabajadores.

X.- Disfrute y pago de las vacaciones;

Se relaciona esta obligación con el artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho de los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfruten de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún momento podrá ser inferior a seis días de laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce; la finalidad de que el patrón acredite

que ha cumplido con esta obligación se debe a que los trabajadores tienen que descansar para recuperar las energías perdidas y de esa manera se evite el desgaste orgánico y su capacidad de trabajo.

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

El patrón en un juicio deberá acreditar que ha cubierto a sus trabajadores una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponden al periodo de vacaciones o cuando han trabajado en sus días de descanso semanal.

XII.- Monto y pago del salario;

Esta fracción se relaciona con los artículos 33 y 82 de la Ley Federal del Trabajo; primero establece que: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los trabajadores."

Este precepto es válido para todas las fracciones del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y el convenio celebrado entre trabajador y patrón aun cuando en la practica se diga que las Juntas lo elevan a la categoría de laudo, no constituyen cosa juzgada, como se desprende la interpretación jurisprudencial que se transcribe: **"CONVENIOS SANCIONADOS POR LA, NO CONSTITUYEN COSA JUZGADA.-** Los convenios que llevan a cabo los obreros con su patrono es para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio

de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.”¹³⁷

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, por su parte establece que: “El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Siendo el salario la contraprestación entregada por el patrón al trabajador por el trabajo recibido, el patrón deberá de acreditar en un juicio que ha cumplido con dicha obligación, ya que de lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje, al dictar el laudo que resuelva el conflicto condenará al patrón a que lo haga.

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

Esta fracción se relaciona con la obligación que tienen los patrones de otorgar a sus trabajadores la participación que les corresponda de las utilidades de la empresa, como se encuentra ordenado por el legislador en el Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

137 Amparo directo 2724 Samuel Gómez Montero. 6 de junio de 1979. 5 votos. Ponente David Francio Rodríguez. Secretario: Guillermo Ariza Braca montes.

PRECEDENTES

Amparo directo 4311/78. Ramiro Hernández Hernández. 19 de marzo de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: María Cristina

Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 513/79. Magín Ocampo Hernández. 4 de abril de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la vivienda.

Esta última fracción se relaciona con el derecho que les otorga el legislador a los trabajadores en el Capítulo III, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas: Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

En cuanto a la obligación que tienen los patrones de acreditar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que han cumplido con el mandato de la ley laboral, la encontramos en los artículos 784 y 132 fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo, ya que este último, establece: "Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento."

Los artículos 784 y 132 fracciones I y II, nos dejan en claro que las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son coercitivas ya que no quedan a criterio del patrón su cumplimiento.

En materia de trabajo, la carga de la prueba, también tiene importancia desde el punto de vista administrativo, ya que el incumplimiento de las normas de trabajo por parte del patrón, son sancionadas con multas, como se desprende de los artículos 132, fracción XXIV, 540, fracciones I y II, 992 y 994, que establecen:

Artículo 132.- "Son obligaciones de los patrones:

Fracción XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan."

Artículo 540.- "La Inspección del Trabajo tiene las siguientes funciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos."

Artículo 992.- "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de las responsabilidades que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

Artículo 994.- "Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente.

I.- De 3 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77."

De acuerdo a la estructura de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, dentro de las autoridades administrativas con que cuenta, está la Inspección del Trabajo, la cual de acuerdo a los preceptos que hemos transcrito,

al emitir el dictamen de inspección correspondiente detecta que el patrón no ha dado cumplimiento con las normas de trabajo, se formula un requerimiento a fin de que cumpla en un lapso de tiempo otorgado y para hacerlo se le imponen las sanciones a que se haga acreedor de acuerdo a la normatividad laboral.

Después de haber analizado la carga de la prueba en materia laboral desde el punto de vista procesal y administrativo, veamos ahora cuales son los pasos que deben de seguir el trabajador y el patrón en el procedimiento laboral, al respecto el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I.- -El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

II.- La partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarla a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos:

III.- Las partes deberán de ofrecer sus prueba, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá de inmediato sobre las pruebas que admita y las que deseche."

Este precepto establece que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral, en el que señala que primero será el actor quien ofrezca sus pruebas

relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico de que una vez agotada la oportunidad que cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contrapartes y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones.

5.6.- LOS INCIDENTES

“La palabra incidente deriva del latín “incidere” que significa cortar interrumpir, suspender y la otra está en el verbo “cadere”, caer, sobrevenir, tales son los significados de la palabra si tratamos de encontrar los antecedentes de la misma.”¹³⁸

“Los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal.”¹³⁹

“Incidente es el procedimiento o conjunto de actos necesarios para sustanciar una cuestión incidental, esto es, aquella que, relacionada con el objeto del proceso, se suscita sobre asuntos conexos con dicho objeto o sobre la concurrencia del presupuesto del proceso o de sus actos.”¹⁴⁰

¹³⁸, Bazarte Cerdan, Willebaldo, *Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano*, 1ra- Edición, 1968, Librería Carrillo Hnos., Guadalajara Jalisco, p. 7

¹³⁹ Diccionario Espasa, Jurídico Ob. Cit.512

¹⁴⁰ Becerra Bautista, José, Ob. Cit., p.277

En tal virtud podemos definir los incidentes como las cuestiones que se promueven en un juicio y que tienen relación directa inmediata con el negocio principal.

En materia laboral cuando nos referimos al expediente principal, hacemos mención a un juicio donde se resuelven cuestiones importantes, bien por su cuantía económica o por su complejidad, y que es un procedimiento largo por sus términos, con la finalidad que las partes tengan mayor tiempo en indefensión; y los incidentes son juicios donde se resuelven cuestiones menos importantes y sus términos son más cortos, que se tramitan dentro de un juicio principal.

Así lo establece el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que: "Los incidentes se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley."

Lo anterior, tiene lógica si tomamos en consideración que existen aspectos que deben ser resueltos para que el juicio principal logre el fin que se busca. Para Miguel I. Romero, "e l juicio es una especie de proceso integrado por la serie de actuaciones que se practican de oficio o a instancia de parte, para que el juzgador dirima una contienda jurídica, declarando o determinando el derecho en concreto."¹⁴¹

En materia laboral, "Las normas reguladoras de los incidentes aparecen como una novedad en la legislación laboral. Anteriormente, los incidentes no se encontraban regulados, tal vez en atención de que no son deseables dentro del proceso laboral, que busca una justicia rápida y expedita. Pero a la vez, la no regulación del incidente había hecho caer al proceso laboral en constantes vicios y artificios, que los litigantes promovían dolosamente con el fin de

141, Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ob. Cit. P. 406

retardar los juicios laborales. Se sabía de la existencia de causas de nulidad, de problemas de competencia, de personalidad, de solicitudes de acumulación o bien de excusas, pero todo esto se dejaba al capricho de las partes, que ellas le dieran la regulación que desearan, o los criterios sostenidos por los distintos tribunales, que la mayoría de veces no eran coincidentes."¹⁴²

Los incidentes no aparecen por capricho del legislador, ya que tienen una razón de ser, ya que "sea cual fuere el fin autónomo que persiguen, tienen como objeto depurar el proceso e incluso algunas actuaciones judiciales, al margen de que suspendan o no el procedimiento."¹⁴³

Debido al principio de concentración que rige el procedimiento laboral, los incidentes se tramitan en el expediente principal y como excepción, se tramitan por cuerda separada (como son los casos de la excusa, la tercería y la reposición de autos); así mismo, la regla general es que los incidentes se resuelvan de plano y por excepción como de previo y especial pronunciamiento.

El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a la 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. Pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo han interpretado en sentido de que se señalará de inmediato la audiencia incidental (para no tener que esperar veinticuatro horas), con suspensión del procedimiento y que en dicha audiencia se resolverá.

¹⁴² Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª. Edición, 1989, editorial Trillas, México, p.171

¹⁴³ Gómez Lara, Cipriano, et al. *Organización Judicial, jurisdicción, Acciones, Procedimientos e Incidentes*, IURE, editores, México, DF., 2004, p.80

Los tribunales en materia de amparo han interpretado que los incidentes cuando no tengan término fijado un término, este será de tres días, como se desprende de un precedente de un tribunal colegiado de circuito que establece: **"INCIDENTE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. TERMINO PARA SU INTERPOSICIÓN.** De conformidad con el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles. Por lo cual, si el capítulo noveno del título catorce de la ley citada, relativo a los incidentes, no señala término para su interposición, debe estarse a lo preceptuado en el numeral antes referido."¹⁴⁴

Los incidentes han sido clasificados por la doctrina en nominados e innominados, los primeros son los previstos por la legislación laboral y los segundos no.

En la Ley Federal del Trabajo, los incidentes nominados de acuerdo al artículo 762 se tramitan como de previo y especial pronunciamiento y son los siguientes:

I.- Nulidad

En el procedimiento laboral, existe nulidad en los actos de las Juntas que no se ajusten a las formalidades exigidas por la ley, y estos pueden ser: cuando realizan actuaciones en días y horas inhábiles, salvo cuando se trate de huelgas; cuando las actuaciones no sean autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios. Dentro de estos actos el más combatido mediante el incidente de nulidad, es el de las

144 TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE CIRCUITO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 381/99. Isabel Pérez de Miranda. 27 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barrer. Secretaria: Gloria Burgos Ortega

notificaciones que no se encuentran realizadas de acuerdo a las formalidades previstas por la Ley Federal del Trabajo.

II.- Competencia

En términos generales la competencia es la facultad que tiene un órgano jurisdiccional para conocer y resolver determinada clase de controversias; en materia laboral la competencia puede ser local o federal de acuerdo a los artículos 527, 527-A y 528 de la Ley Federal del Trabajo, es por eso que cuando la parte demandada detecta que la autoridad ante la cual se encuentra radicada la demanda, no es competente, promueve su incompetencia mediante el respectivo incidente.

III.- Personalidad

La personalidad es un presupuesto esencial en el procedimiento laboral, es por eso que el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes en un juicio pueden comparecer al mismo de manera directa o por conducto de apoderado, señalando en su fracción II, que: "Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta

Nótese en el contenido de esta fracción, que el legislador considera el otorgamiento del poder, como un acto de buena fe ya que en el caso de la carta poder otorgada ante dos testigos no necesita ser ratificada ante la Junta.

Por su parte la fracción III, del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello"

Considero que en esta fracción existe un vacío legislativo sobre los requisitos que debe cumplir ese testimonio para que quede acreditado que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello, es por eso que en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el caso de las sociedades mercantiles, se están a lo dispuesto en la Ley General de Sociedades Mercantiles, en específico a su artículo 10, conforme al cual será necesario que en el instrumento respectivo conste la denominación o razón social de la sociedad, domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, las facultades que conforme a sus estatutos correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, si el poder se otorgare por conducto de una persona distinta a los órganos de representación de la sociedad, deberá quedar acreditado que dicha persona tiene facultades para ello.

En el caso de la parte que establece: "o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos" las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han interpretado que la persona física que comparece al desahogo de una audiencia o diligencia, debe exhibir primero, el instrumento notarial donde queda acreditado que la sociedad le otorga poder a una persona física denominada Gerente General o Director de Administración y en segunda, exhibir la carta poder otorgada ante testigos para acreditar que ese Gerente General o Director de Administración, a su vez le otorga poder.

El incidente de falta de personalidad, constituye un procedimientos de extremos porque como lo vimos en párrafos anteriores, es necesario recurrir a otras legislaciones como en el caso Ley General de Sociedades Mercantiles y por otro lado, la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual

consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, deberán de ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyéndose a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.

IV.- Acumulación

La acumulación se encuentra prevista en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, y procede de oficio o a instancia de parte; cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor en contra del mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones; cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo; cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; en todos aquellos casos.

Al respecto de la acumulación, la Jurisprudencia, establece: **“ACUMULACIÓN EN MATERIA LABORAL. UNA VEZ INTEGRADA LA LITIS EN LOS JUICIOS, PROCEDE CONFORME A LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 766 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Las finalidades que se persiguen con la acumulación de autos son dos: la primera consiste en obtener la economía en los juicios, puesto que varias demandas unidas en un solo procedimiento exigen un número de actividades menor que en juicios separados; y la segunda radica en dictar sentencias (laudos) no contradictorios en asuntos similares. Pero estas finalidades de ninguna manera tienden a modificar los derechos sustantivos de las partes que intervienen en los pelitos que se acumulan, ya que sus efectos son puramente procesales, pues el hecho de que se decrete la acumulación de dos expedientes no puede traer como consecuencia que las partes litigantes pierdan derechos que se encuentran más allá de la relación procesal (como sucede en el caso, en que uno de esos juicios el patrón reconoció la relación laboral), pues pensar de otra manera sería

atribuir a la acumulación efectos que la ley no le concede. Por tanto, debe concluirse que el procedimiento de acumulación en materia laboral tiene características netamente formales, con el único fin de la economía procesal de los juicios. Así, de la interrelación de los artículos 766, fracciones I y IV, y 769, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la acumulación de los juicios laborales, cuando ya se integró la litis en el primero de ellos, procede únicamente en términos de la fracción IV invocada, y produce el efecto de que sean resueltos en una sola sentencia; en cambio, cuando la acumulación se promueve antes de contestarse la demanda, se adecua a la hipótesis contenida en la fracción I del dispositivo legal en cita."¹⁴⁵

Dentro de las finalidades de la acumulación, se encuentran el evitar que las autoridades resuelvan contradictoriamente en un juicio y evitar que el órgano jurisdiccional trabaje dos veces en una misma causa o causas similares, ya que una vez que proceda el incidente de nulidad, la autoridad ordenará que el expediente más nuevo se acumule al más viejo.

V.- Excusas,

Este incidente involucra directamente a las autoridades laborales, ya que cuando estas tienen interés porque alguna de las partes sean sus amigos, familiares o hayan tenido alguno nexo de negocios; o cuando exista enemistad, la autoridad laboral debe hacérselo saber a sus superiores, manifestándoles que de conocer del conflicto se podría dar la parcialidad en sus resoluciones.

Estos incidentes, se tramitan por vía de excepción, al contestar la

145 QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 201/2002. Angélica Carmona Álvarez. 22 de marzo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús González Ruiz. Secretario: Jaime Cantú Álvarez.

demanda, suspendiendo el trámite del juicio principal, hasta en tanto no se resuelva la cuestión planteada.

Los innominados, son los que no tienen un procedimiento previsto por la Ley federal del Trabajo y con ellos se tramitan las tercerías, la ejecución de los laudos, el insometimiento del patrón al arbitraje o de los laudos de las juntas, entre otros.

Lo que es preocupante, es que la jurisprudencia considera los incidentes como recursos, al establecer: **"NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL JUICIO LABORAL. ESTE INCIDENTE. RESPECTO DE LAS PARTES QUE HAN COMPARECIDO, CONSTITUYE UN MEDIO ORDINARIO DE DEFENSA Y DEBE AGOTARSE ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, EXCEPTO CUANDO LA PARTE AFECTADA SE ENTERA DESPUES DEL LAUDO.**- Los artículos 107, fracción III, incisos a) y b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 73, fracción XIII, de la Ley de Amparo, establecen lo que se conoce como principio de definitividad en el juicio de garantías, consistente en que el quejoso, previamente al ejercicio de la acción constitucional, debe agotar los medios ordinarios de defensa que prevén los preceptos aplicables, pues de no ser así, el mencionado juicio sería improcedente. Ahora bien, de la interpretación conjunta de los artículos 735, 752 y 762 a 765 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el incidente de nulidad de notificaciones en el juicio laboral satisface los requisitos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido para estimar la existencia de un medio ordinario de defensa, es decir, tiene por objeto anular la notificación que lesiona los intereses del quejoso, con efectos similares a la revocación, está establecido en la citada ley laboral y tiene determinado un procedimiento para su resolución, pues fija un término para su interposición y un plazo para su resolución y, por tanto, constituye una actuación necesaria de las partes que han comparecido al juicio laboral, a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje se pronuncie, específicamente, sobre la nulidad de las notificaciones que se practiquen en

forma distinta a lo prevenido en la ley. Lo anterior es así, porque los medios ordinarios de defensa son instituidos en las leyes para que los afectos los hagan valer, y sólo en caso de no obtener resolución favorable se actualiza el medio extraordinario de defensa, que es el juicio de amparo; de lo contrario, si las partes dentro del juicio ordinario no tuvieran la carga de plantear sus defensas, excepciones o recursos ante la autoridad responsable, a fin de que ésta agote su jurisdicción, el amparo se convertiría en un recurso ordinario y el juez de amparo suplantaría las facultades del juez ordinario; además, si los afectados no interponen dichos medios ordinarios de defensa, las violaciones procesales que pudieran haber sido reparadas por la propia autoridad responsable mediante la tramitación del incidente respectivo, no podrán ser atendidas en el juicio de amparo que se promueva; máxime que debe prevalecer lo dispuesto por la fracción V del artículo 159 de la Ley de Amparo, que establece que se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que afecten las defensas del quejoso, entre otras, cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad, lo que implica la obligatoriedad de su promoción. Sin embargo debe considerarse para la existencia previa del incidente de nulidad de notificaciones, el momento en el cual el afectado tuvo conocimiento de la violación procesal de que se trata, pues si ello ocurrió antes de dictarse el laudo, el afectado debió interponer el incidente de referencia antes de acudir al juicio de amparo; en cambio, de haber conocido la violación hasta después de emitido el laudo por la junta con la violación procesal, pues habiendo concluido el procedimiento, los efectos de la cosa juzgada y de la preclusión impiden que se abra nuevamente para discutir cuestiones procesales, las que sólo pueden ser decididas en vía de amparo.”¹⁴⁶

El problema que se plantea en esta interpretación, es que no debemos

¹⁴⁶ Contradicción de tesis 36/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 24 de mayo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Tesis de jurisprudencia 65/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de junio de dos mil dos

confundir las diferentes figuras procesales creadas por el legislador, porque no podemos comparar el juicio ordinario con los juicios especiales o los paraprocesales, y los incidentes con los recursos. Por lo tanto, en esta jurisprudencia se le atribuye a los incidentes virtudes que la ley no le concede.

CAPITULO VI

**INTERPRETACIÓN PARTICULAR EN RELACIÓN A LAS JUNTAS DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LA NO INSUMISIÓN DEL PATRÓN AL
ARBITRAJE O DE ACEPTAR Y EL LAUDO, EN EL DERECHO LABORAL
MEXICANO**

6.1.- EN RELACIÓN CON LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO

El propósito de este trabajo, como su título lo indica, es determinar la naturaleza y alcance de la insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo, en el Derecho Laboral Mexicano, prevista en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional y 947, de la Ley Federal del Trabajo.

Es por eso y que tomando en cuenta que vivimos una etapa en la que se pretenden realizar cambios en la Ley Federal del Trabajo, debe reformarse la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, derogando de sus preceptos la figura de la insumisión del patrón o de aceptar el laudo que dicten las Juntas.

Tomando en cuenta lo anterior y considerando que la administración de justicia laboral en México, corresponde por mandato constitucional a la Junta y de Conciliación y Arbitraje, debe reformarse la fracción XX del artículo 123 constitucional para que se determine con claridad que son tribunales investidos de jurisdicción en términos del artículo 17 constitucional y con tal motivo pueden ejecutar los laudos que emitan, ya que de lo contrario sólo serían tribunales de avenencia o de mera conciliación obrando como auxiliares del Poder Ejecutivo, es por eso que no deben depender de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sino del Poder Judicial Federal.

6.2.- EN RELACIÓN CON LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO DEL LAUDO

La insumisión y el arbitraje y el no acatamiento al laudo, es una figura creada en un marco jurídico donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de jurisdicción, ya que eran órganos que investidos de una función contractual donde imperaba la voluntad de las partes; por lo tanto, las personas que acudían a ellas únicamente buscaban un arreglo y el patrón en caso de que

no estuviera conforme con continuar la relación de trabajo, podía mediante una liquidación concluir con la relación de trabajo que tenía con su empleado.

En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan como tribunales del trabajo, es decir con jurisdicción para hacer cumplir sus decisiones, por lo que resulta obsoleta la insumisión del arbitraje y no acatamiento del laudo, por lo que se deben derogar las fracciones XXI y XXII, del artículo 123 Constitucional, y 49,50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, donde se encuentra regulada la figura de la insumisión del patrón o de aceptar el laudo, en el Derecho Laboral Mexicano, así como sus consecuencias; ya que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales investidos de jurisdicción en términos del artículo 17 constitucional y con tal motivo pueden ejecutar los laudos que emitan, no existe motivo para que el criterio de la parte patronal se tome en cuenta para las decisiones que emitan.

Las reformas en mención, deben hacerse mediante el procedimiento constitucional previsto para ello, esto es a través del Congreso de la Unión.

CONCLUSIONES

De todo lo anterior, se puede señalar en breves párrafos, una síntesis del presente trabajo

A).- El constituyente de 1917 crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la fracción XX del artículo 123 constitucional y, fueron concebidas partiendo de la idea del constitucionalista Don José Natividad Macías, de que ejercitarían el arbitraje contractual, idea que se confirma en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

B).- El constituyente de 1917, en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la constitucional, establece la figura de la Insumisión del Patrón o de aceptar el laudo pronunciado por la junta, partiendo de la idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje practicarían para resolver los conflictos que se le presentaran mediante el arbitraje contractual.

C).- Corresponde a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de sus ejecutorias, transformar la idea del Constitucionalista Don José Natividad Macías, al considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debían de operar bajo el arbitraje jurisdiccional.

D).- La práctica del arbitraje Jurisdiccional por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha propiciado que la figura de la insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo pronunciado por la Junta, sea objeto de interpretaciones subjetivas e imprecisas, en la legislación laboral actual, en la doctrina y en la Jurisprudencia.

E).- La figura de la insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo pronunciado por la junta, es consecuencia de la falta de técnica legislativa, en

las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 constitucional y en los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

F).- La problemática legislativa a que hago referencia en el inciso anterior, se traslada a la doctrina y en las opiniones que emite el Poder Judicial de la Federación al resolver las violaciones que se cometen al resolver los asuntos relacionados con la insumisión del patrón al arbitraje o de aceptar el laudo pronunciado por la junta.

ANEXO A

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NO. 49 DE LA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
EXP. NUM. 52/2000
HERNAN AGUILAR PEREZ

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

VS

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

Junta Especial No. 49
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

**TUXTLA GUTIERREZ CHIAPAS, A LOS DOCE DIAS DEL MES DE
MAYO DEL AÑO DOS MIL CUATRO** -----

VISTOS los autos del expediente al rubro anotado para resolver sobre el Incidente de NO ACATAMIENTO DE LAUDO, promovido por el LICENCIADO SERGIO H. CUPIDO RAMIREZ, en su carácter de apoderado y representante legal de la demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, y.-----

RESULTANDO:

1.- Que mediante escrito de fecha 24 de febrero del año 2004, signado por el LICENCIADO SERGIO H. CUPIDO RAMIREZ, en su carácter de apoderado y representante legal de la demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, interpuso INCIDENTE DE NO ACATAMIENTO AL LAUDO, manifestando: " Que por medio del presente escrito, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 123 fracción XXI (Apartado A), y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 947 fracción III, 50, 485, 466 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, vengo en nombre y en representación de mi mandante a promover incidente de NO ACATAMIENTO AL LAUDO, fundando la procedencia del incidente planteado en lo siguiente: Como se desprende de los preceptos legales constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo y tomando en cuenta que la Plaza que se reclamara el C. HERNAN AGUILAR PEREZ, es una que se encuentra dentro del régimen de CONFIANZA, como se desprende de lo actuado en el presente expediente, resulta procedente el que se tramita al presente incidente, debiendo de señalar fecha y hora para la substanciación del mismo, sirviendo como apoyo a la procedencia del incidente la siguiente tesis jurisprudencial. Novena Época: Instancia: Segunda Sala Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Enero de 2002, Tesis 2ª/J 1/2002, Página 71" (misma que transcribe). Señalándose con tal motivo las ONCE HORAS DEL DIA VEINTIOCHO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CUATRO, para la celebración de la audiencia de PRUEBAS Y ALEGATOS, a la que comparecieron las partes litigiosas, quienes ALEGARON, ofreciendo pruebas unicamente la parte Incidentada.-----

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2.- La parte **INCIDENTADA** ofreció como pruebas de su parte **LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.** - - - - -

CONSIDERANDO

I.- Esta Junta Especial Numero 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver el presente **INCIDENTE DE NO ACATAMIENTO DE LAUDO**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 761, 762, 763 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, en vigor. - - - - -

II.- En la presente interlocutoria corresponde resolver si es o no procedente el Incidente de no acatamiento de Laudo, planteado por el **LICENCIADO SERGIO H. CUPIDO RAMIREZ**, en su carácter de **apoderado de la demandada, COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.** - - - - -

III.- Del análisis y estudio de las constancias procesales que obran en los presentes autos, se tiene que de acuerdo a las pruebas ofrecidas por las partes litigiosas, corresponde otorgarle pleno valor a la prueba **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, y al respecto se tiene que de acuerdo a la tesis jurisprudencial, que hace valer el Incidentista con el título: **"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 TIEN LOS ELEMENTOS PARA ELLO "** el incidente que nos ocupa debe plantearse 1).- Por vía de excepción al momento de contestar la demanda; 2).- Con posterioridad de dictado el laudo, o al momento de su ejecución; en este orden de ideas se tiene que el Incidente que nos ocupa es improcedente por las siguientes razones: a).- La demandada a las 13:00 horas del día 10 de Noviembre del 2003 y por conducto del Juez Municipal de Mapastepec, Chiapas; en auxilio y colaboración de las labores de esta Junta, reinstalo al actor **HERNAN AGUILAR PEREZ**, en su trabajo de acuerdo al **SEGUNDO RESOLUTIVO**, del Laudo dictado en autos por esta autoridad laboral; b).- Como consecuencia de lo señalado en el inciso inmediato anterior resultan improcedentes los fundamentos que hace valer la demandada **COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD**, en virtud de que hace valer su Incidente de **NO ACATAMIENTO DE LAUDO**, en forma extemporánea, ya que de acuerdo a la tesis que hace valer lo debió plantear dentro de los tiempos previstos por la misma que son: 1).- Por vía de excepción en el momento de contestar la demanda; o, 2).- Con posterioridad al Laudo dictado en autos o al momento de su ejecución; pero no posteriormente a su ejecución, pues como consta de autos con fecha 10 de noviembre del 2003, el actor fue

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

127

reinstalado tanto material como jurídicamente en su puesto de trabajo.-----

Por lo anteriormente expuesto y fundado es de resolverse y se.-----

RESUELVE

PRIMERO.- Se declara la improcedencia del incidente de NO ACATAMIENTO DE LAUDO, planteado por los LICENCIADO SERGIO H. CUPIDO RAMIREZ, en su carácter de apoderado de la demandada, COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, en términos del considerando III de la presente interlocutoria.-----

SEGUNDO.- se comisiona al C. ACTUARIO DE ESTA JUNTA, para que con copia de la presente interlocutoria notifique personalmente al actor INGENIERO HERNAN AGUILAR PEREZ, en la 2ª- Sur Oriente No 170 de esta ciudad y la demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, en la Primera Avenida Sur Poniente No. 663-3 Centro de esta ciudad.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.-
Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran la Junta Especial No. 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE

e Conciliación
Arbitraje
ial No. 49
ex, Chiapas.

ANEXO B



DE LA FEDERACION

52/00
SECC. AMPAROS
IESA V
RAL. 769/2004

OF.- 20963 .- JUNTA ESPECIAL NUMERO 49 DE LA
FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE.
CIUDAD

En vía de notificación, para su conocimiento y efectos legales del caso; remito a usted **copia autorizada** de la resolución pronunciada en el juicio de amparo anotado al rubro, promovido por **SERGIO HÉCTOR CUPIDO RAMÍREZ**, Apoderado Legal de Comisión Federal de Electricidad, contra actos suyos.

Protesto a usted mi atenta consideración.

14:00
AL TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS
ATENTAMENTE
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
16 de agosto de 2004.

EL SRIO. DEL JUZG. 5° DE DTO EN EL EDO.

LIC. JAVIER DE JESÚS RODAS BLANCO.



En la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, siendo las nueve horas del trece de agosto de dos mil cuatro, hora y fecha señaladas para la celebración de la audiencia constitucional correspondiente a este juicio de garantías número 769/2004 inició la misma, el licenciado **Manuel de Jesús Cruz Espinosa**, Secretario del Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Chiapas, en funciones de Juez, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y atento a la autorización otorgada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal, en sesión de tres de agosto del año en curso, comunicada mediante oficio CCJ/T/1973/2004, ante el licenciado **Javier de Jesús Rodas Blanco**, Secretario del juzgado con quien actúa y da fe, sin la comparecencia de las partes ni representante legítimo de ellas. Abierta que fue la audiencia, la secretaría hizo relación de autos, dando lectura de las constancias que se estimaron pertinentes, entre las que destacan, la demanda de garantías, el informe justificado rendido por la autoridad responsable. Al respecto, el **Secretario en funciones de Juez acuerda**: Téngase por hecha la relación que antecede para los efectos legales procedentes. Abierto el periodo probatorio, la secretaría hace constar que corren agregadas al sumario la copia certificada de las constancias del expediente laboral 52/2000, que remitiera la responsable en apoyo a su informe justificado. Al respecto, el **Secretario en funciones de Juez acuerda**: Con fundamento en los artículos 150 y 151 de la Ley de Amparo, téngase por exhibida y admitida la mencionada probanza, misma que se desahoga sin más trámite en atención a su propia y especial naturaleza. Cerrado el periodo probatorio y abierta la etapa de alegatos, se hace constar que ninguna de las partes los formuló, por lo que se dio por concluida esta etapa, firmando para constancia, el Secretario en funciones de Juez de Distrito ante el Secretario que da fe.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, dieciséis de agosto del dos mil cuatro.

Vistos para resolver los autos del presente juicio de amparo 769/2004; y,

RESULTANDO:

PRIMERO.- Mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil cuatro, ante la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados Primero, Segundo, Quinto y Sexto de Distrito del Estado de Chiapas, y recibido en este juzgado el quince de ese mismo mes y año, al que por razón de turno correspondió conocer a este órgano jurisdiccional **SERGIO HÉCTOR CUPIDO RAMÍREZ**, en su carácter de apoderado legal de Comisión Federal de Electricidad, demandó el amparo y protección de la Justicia Federal contra actos que reclamó de los miembros de la Junta Especial número 49 de la Federación de Conciliación y Arbitraje en el Estado, residente en esta ciudad, haciendo consistir el acto reclamado en lo siguiente:

"IV.- ACTO RECLAMADO.- Es La resolución Interlocutoria de fecha 12 de mayo del año en curso, emitida en el Juicio Laboral No. 2/2000 en el que la responsable resuelve el Incidente de NO ACATAMIENTO DE LAUDO."

Actos que consideró violatorio de los artículos 14 y 16 Constitucionales.

SEGUNDO.- Por auto de quince de junio de dos mil cuatro, se admitió la demanda de que se trata, solicitando a la autoridad señalada como responsable, su informe justificado; se dio al Agente del Ministerio Público de la Federación adscrito, la intervención que legalmente le compete y se fijó fecha y hora para la celebración de la audiencia constitucional, la que después de dos diferimientos se verificó en los términos del acta que antecede; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Este Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Chiapas, es competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad con lo establecido por los artículos 103, fracción I y 107, fracción VII, constitucionales, 114, de la Ley de Amparo, 48 y 55,

fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y a los Acuerdos Generales números 39/2003 y 23/2001, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativos el primero, al cambio de residencia, jurisdicción territorial y domicilio del Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Chiapas, con sede en Tapachula, a Tuxtla Gutiérrez, en el propio Estado; a las reglas de turno, sistema de recepción y distribución de asuntos entre los Juzgados de Distrito en el Estado y sedes precisadas; y el segundo, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos en que se divide el territorio de la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito y de los Juzgados de Distrito; y, por atribuirse los actos reclamados a una autoridad circunscrita a la jurisdicción de ese juzgado.

SEGUNDO.- El Presidente de la Junta Especial número 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, al rendir su informe justificado, aceptó la existencia del acto reclamado, manifestando que no fueron violados los preceptos legales a que hace alusión el quejoso, toda vez que tal mandamiento fue aplicado conforme a derecho, como lo acreditó con las constancias que anexó al presente, lo que se corrobora con la copia certificada de las constancias que integran el expediente laboral 52/2000, misma que remitiera la responsable en apoyo a su informe justificado, la cual se le concede valor probatorio pleno en términos de lo que establece el artículo 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente aplicado a la Ley de Amparo, por disposición de su artículo 2º; en las que se advierte que efectivamente el doce de mayo del presente año, la responsable emitió la resolución interlocutoria, respecto al incidente de no acatamiento de laudo, promovido por el hoy quejoso, el cual constituye el acto reclamado (fojas 45 a 47).

TERCERO.- La parte quejosa expresó como conceptos de violación, los contenidos en su escrito de demanda, mismos que se tienen por reproducidos en este apartado en obvio de repeticiones innecesarias, por no existir precepto legal que obligue a su transcripción, ni ordenarlo así el artículo 77 de la Ley de Amparo y con apoyo además en el criterio sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, en la Tesis VI.2oº J/129, visible en la página 599, Tomo VII, Abril de 1998, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que establece:

"CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. EL JUEZ NO ESTÁ OBLIGADO A TRANSCRIBIRLOS.- El hecho de que el Juez Federal no transcriba en su fallo los conceptos de violación expresados en la demanda, no implica que haya infringido disposición de la Ley de Amparo, a la cual sujeta su actuación, pues no hay precepto alguno que establezca la obligación de llevar a cabo tal transcripción; además de que dicha omisión no deja en estado de indefensión al quejoso, dado que no se le priva de la oportunidad para recurrir la resolución y alegar lo que estime pertinente para demostrar, en su caso, la ilegalidad de la misma".

CUARTO.- Antes de estudiar los conceptos de violación, esgrimidos por la parte quejosa, es conveniente precisar que el presente juicio de garantías es procedente, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo que regula el incidente de no acatamiento de laudo, no prevé medio ordinario de impugnación para controvertir la resolución interlocutoria de referencia, lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo.

En ese orden de ideas, procede analizar los conceptos de violación planteados por el accionante de amparo.

El primer y único concepto de violación, en esencia alega el quejoso, que la resolución impugnada en el presente juicio de amparo, viola en perjuicio de su representada, las garantías de legalidad y seguridad jurídica, contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales, toda vez que, pretende darle una interpretación diversa en beneficio del tercero perjudicado a la jurisprudencia invocada por parte de su



mandante, además que el incidente de no acatamiento de laudo fue promovido en tiempo, contrario a lo expresado por la junta responsable, misma que fue emitida con fecha doce de mayo del año en curso (fojas 45 a 47), en la que la responsable en su primer punto resolutivo declaró improcedente el incidente planteado por el hoy quejoso, considerando para ello entre otras cosas, que resultó improcedente su recurso, ya que éste lo realizó de manera extemporánea, y de acuerdo a la tesis que invoca la responsable, lo debió plantear en los tiempos previstos, como más adelante se señalará.

Ahora bien, a criterio del suscrito resolutor, los argumentos antes descritos por el quejoso son infundados, por las siguientes consideraciones:

En efecto, los artículos 761, 762, 763, y 947, de la Ley Federal del Trabajo establecen:

"Artículo 671. 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."

"Artículo 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará 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."

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I, II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

Esto es así, a virtud de que como correctamente sostiene la responsable, la demandada en el juicio natural hoy quejoso, a las trece horas del día diez de noviembre de dos mil tres, y por conducto del Jefe Municipal de Mapastepec, Chiapas, en auxilio y colaboración de la junta responsable reinstaló en su trabajo, al hoy tercero perjudicado Hernán Aguilar Pérez, lo anterior, en acatamiento al segundo punto resolutivo del laudo emitido el catorce de mayo de dos mil tres, por la hoy responsable (fojas 57 a 60); lo que evidentemente se realizó en ejecución del mismo, y de acuerdo a la interpretación de la jurisprudencia 1/2002, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dicho incidente de no acatamiento de laudo, puede plantearse en dos momentos a saber:

Primero.- Este incidente se promoverá por vía de excepción al momento de contestar la demanda; o,

Segundo: Con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución.

Y como de las constancias de autos se advierte que, dicho incidente fue promovido por la parte quejosa el veinticuatro de febrero del año en curso, lo anterior de acuerdo al sello oficial de recibido de la responsable (foja 30) y acordado el doce de marzo de la misma

anualidad por la autoridad antes señalada (foja 61); consecuentemente, el incidente de no acatamiento de laudo únicamente puede promoverse al contestar la demanda, con posterioridad al laudo o al momento de su ejecución, pero no posteriormente a ello como en el caso anterior; se reitera, como lo señaló la responsable al emitir la resolución incidental que hoy nos ocupa, el incidente promovido por el hoy quejoso fue realizado de manera extemporánea, como quedó señalado en líneas precedentes. Ya que el momento indicado para imponerse respecto al cumplimiento del laudo, debió hacerlo valer el diez de noviembre de dos mil tres, al reinstalar al trabajador en la fuente laboral que representa.

En aplicación a lo anterior, tiene aplicación al presente caso la jurisprudencia de la Novena Época, Instancia Segunda Sala, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Enero de 2002, Tesis 2a./J. 1/2002, Página 71, que es del rubro siguiente:

"LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DE CONCILIACIÓN PUEDE 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 507 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de

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

Por lo anteriormente señalado, es procedente negar el amparo solicitado por el hoy quejoso.

Por lo expuesto, fundado y con apoyo además, en los artículos 76 a 78, 155 y 192, de la Ley de Amparo, se

RESUELVE:

UNICO.- LA JUSTICIA DE LA UNIÓN NO AMPARA NI PROTEGE a SERGIO HÉCTOR CUPIDO RAMÍREZ, en su carácter de apoderado legal de Comisión Federal de Electricidad, contra actos que reclamó de los integrantes de la Junta Especial número 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, en términos del considerando cuarto de este fallo.

NOTIFÍQUESE.

Así lo resolvió y firma la licenciada **Manuel de Jesús Cruz Espinosa**, Secretario del Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Chiapas, en funciones de Jueza, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y atento a la autorización otorgada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal, ante el licenciado **Javier de Jesús Rodas Blanco**, Secretario del juzgado con quien actúa y da fe, hasta el día de hoy dieciséis de agosto, por así permitir las labores del juzgado. Doy fe.-

ES COPIA AUTORIZADA.

EL SRIO. DEL JUZGADO 5º DE DISTRITO EN EL EDO.

LIC. JAVIER DE JESÚS RODAS BLANCO.

EXCELENTE
TUXTLA GUTIÉRREZ
CHIAPAS

ANEX C

SECC. AMPAROS
MESA V
AMP. 769/2004

OF.- 7432.- JUNTA ESPECIAL NÚMERO 49 DE LA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
CIUDAD.

En el juicio de amparo número 769/2004, promovido por
COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD por conducto de su
Apoderado Legal **SERGIO HÉCTOR CUPIDO RAMÍREZ**, se dictó
el siguiente acuerdo:

"Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a treinta y uno de marzo de dos
mil cinco.

Por recibidos los presentes autos con oficio 2229, del Secretario
de Acuerdos del Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, con
residencia en esta ciudad y testimonio de ejecutoria anexo. **Acúsesse
recibo.**

Por cuanto dicha Superioridad **REVOCA** la sentencia dictada el
dieciséis de agosto de dos mil cuatro y **CONCEDE** el amparo y
protección de la Justicia Federal a **COMISIÓN FEDERAL DE
ELECTRICIDAD**, por conducto de su Apoderado Legal **Sergio
Héctor Cupido Ramírez**, contra actos de la Junta Especial Número
Cuarenta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje, residente
en esta ciudad; comuníquese lo anterior a la autoridad responsable,
con la indicación, que dentro del término de veinticuatro horas,
contado a partir de la notificación del presente proveído, se sirva
informar a este Tribunal, acerca del cumplimiento que dé a dicha
sentencia ejecutoria, debiendo remitir copia certificada de la
determinación que dicte al efecto, ello con apoyo en el artículo 104, de
la Ley de Amparo. Háganse las anotaciones en el Libro de Gobierno.

NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.

Así lo acordó y firma el licenciado **Arturo Fonseca Mendoza**,
Juez Quinto de Distrito en el Estado de Chiapas, asistido del
licenciado **Javier de Jesús Rodas Blanco**, Secretario del juzgado
con quien actúa y da fe.- Doy fe. Dos firmas ilegibles".

Lo que transcribo a usted para su conocimiento y efectos
legales procedentes.

ATENTAMENTE.
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas,
a 31 de marzo de 2005
EL SRIO. DEL JUZG. 5° DE DITO. EDO.

LIC. JAVIER DE JESÚS RODAS BLANCO.

AMPARO EN REVISIÓN NÚM. 563/2004.

MATERIA: LABORAL.

QUEJOSA Y RECURRENTE:
COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

MAGISTRADO RELATOR:
LIC. JOSÉ ATANACIO ALPUCHE MARRUFO.

SECRETARIO:
LIC. SALOMÓN CALVO MARÍN.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Acuerdo del
Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito,
correspondiente a la sesión del día nueve de marzo de
dos mil cinco.

VISTOS; para resolver el toca en revisión
número 563/2004, relativo al juicio de amparo indirecto
número 769/2004 del Índice del Juzgado Quinto de
Distrito en el Estado, con residencia en esta ciudad; y,

RESULTANDO:

'gfc. PRIMERO.- Por escrito presentado el quince
de junio de dos mil cuatro, ante la Oficina de
Correspondencia Común de los Juzgados Primero,
Segundo, Quinto y Sexto de Distrito en el Estado,

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, por conducto de su apoderado legal, licenciado Sergio Héctor Cupido Ramírez, demandó el amparo y protección de la Justicia Federal en contra de la autoridad y por el acto que a continuación se transcriben:

"...III.- AUTORIDAD RESPONSABLE:

Miembros de la Junta Especial No. 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con domicilio ampliamente conocido en el segundo piso del Palacio Federal que se ubica en el parque central de esta Ciudad de Tuxtla Gtz. Chis.

IV.- ACTO RECLAMADO: *Es la resolución interlocutoria de fecha 12 de mayo del año en curso, emitida en el juicio laboral No. 52/2000 en el que la responsable resuelve el incidente de NO ACATAMIENTO DE LAUDO."*

SEGUNDO.- La demanda de garantías se radicó en el Juzgado Quinto de Distrito en el Estado y se registró con el número 769/2004. Seguidos los trámites correspondientes en la audiencia constitucional el Juez de Distrito resolvió negar a la quejosa el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados.

TERCERO.- Inconforme con la resolución dictada por el Juez a quo, la quejosa de referencia, por conducto de su apoderado legal, licenciado Sergio Héctor Cupido Ramírez, interpuso recurso de revisión que le fue admitido por auto de Presidencia de este Tribunal de fecha diez de septiembre de dos mil cuatro.

El Agente del Ministerio Público de la Federación adscrito no formuló pedimento.

Encontrándose los autos en estado de resolución por acuerdo de veinticuatro de noviembre de dos mil cuatro, fueron turnados al Magistrado Relator José Atanacio Alpuche Marrufo, para la formulación del proyecto respectivo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Este Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito tiene competencia legal para decidir el presente asunto con apoyo en los artículos 85, fracción II, de la Ley de Amparo y 37, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ya que se trata de sentencia dictada en audiencia constitucional por un Juez de Distrito circunscrito a la jurisdicción territorial de este Cuerpo Colegiado.

SEGUNDO.- El presente recurso se encuentra promovido en tiempo, de conformidad con el artículo 86 de la Ley de Amparo, en virtud de que la resolución recurrida se le notificó a la parte inconforme mediante lista de fecha diecinueve de agosto de dos mil cuatro, surtiendo sus efectos dicha notificación al día siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 34, fracción II, de la Ley de Amparo y el recurso de revisión se interpuso el día uno de septiembre de dos mil cuatro, transcurriendo entre estas dos últimas fechas siete días hábiles que fueron: veintitrés, veinticuatro, veinticinco, veintiséis, veintisiete, treinta y treinta y uno de agosto y cuatro días inhábiles que fueron: veintiuno, veintidós, veintiocho y veintinueve del mes y año en cita, por ser sábados y domingos.

TERCERO.- La sentencia recurrida, en lo conducente, a la letra, dice:

"...SEGUNDO.- El Presidente de la Junta Especial Número 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, al rendir su informe justificado, aceptó la existencia del acto reclamado, manifestando que no fueron violados los preceptos legales a que hace alusión el quejoso, toda vez que tal mandamiento fue



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

aplicado conforme a derecho, como lo acreditó con las constancias que anexó al presente, lo que se corrobora con la copia certificada de las constancias que integran el expediente laboral 52/2000, misma que remitiera la responsable en apoyo a su informe justificado, la cual se le concede valor probatorio pleno en términos de lo que establece el artículo 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente aplicado a la Ley de Amparo, por disposición de su artículo 2º, en las que se advierte que efectivamente el doce de mayo del presente año, la responsable dictó la resolución interlocutoria, respecto al incidente de no acatamiento de laudo, promovido por el hoy quejoso, el cual constituye el acto reclamado. (fojas 45 a 47)

TERCERO.- La parte quejosa expresó como conceptos de violación, los contenidos en su escrito de demanda, mismos que se tienen por reproducidos en este apartado en obvio de repeticiones innecesarias, por no existir precepto legal que obligue a su transcripción, ni ordenarlo así el artículo 77 de la Ley de Amparo y con apoyo además en el criterio sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, en la Tesis VI.2º J/129, visible en la página 599,

Tomo VII, abril de 1998; Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que establece:

""CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. EL JUEZ NO ESTÁ OBLIGADO A TRANSCRIBIRLOS.- El hecho de que el Juez Federal no transcriba en su fallo los conceptos de violación expresados en la demanda, no implica que haya infringido disposición de la Ley de Amparo, a la cual sujeta su actuación, pues no hay precepto alguno que establezca la obligación de llevar a cabo tal transcripción; además de que dicha omisión no deja en estado de indefensión al quejoso, dado que no se le priva de la oportunidad para recurrir la resolución y alegar lo que estime pertinente para demostrar, en su caso, la ilegalidad de la misma.""

CUARTO.- Antes de estudiar los conceptos de violación, esgrimidos por la parte quejosa, es conveniente precisar que el presente juicio de garantías es procedente, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo que regula el incidente de no acatamiento de laudo, no prevé medio ordinario de impugnación para controvertir la resolución interlocutoria de referencia, lo

anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo.

En ese orden de ideas, procede analizar los conceptos de violación planteados por el accionante de amparo.

El primer y único concepto de violación, en esencia alega el quejoso, que la resolución impugnada en el presente juicio de amparo, viola en perjuicio de su representada, las garantías de legalidad y seguridad jurídica, contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales, toda vez que, pretende darle una interpretación diversa en beneficio del tercero perjudicado a la jurisprudencia invocada por parte de su mandante, además que el incidente de no acatamiento de laudo fue promovido en tiempo, contrario a lo expresado por la Junta responsable, misma que fue emitida con fecha doce de mayo del año en curso (fojas 45 a 47), en la que la responsable en su primer punto resolutivo declaró improcedente el incidente planteado por el hoy quejoso, considerando para ello entre otras cosas, que resultó improcedente su recurso, ya que éste lo realizó de manera extemporánea, y de acuerdo a la tesis que invoca

la responsable, lo debió plantear en los tiempos previstos, como más adelante se señalará.

Ahora bien, a criterio del suscrito resolutor, los argumentos antes descritos por el quejoso son infundados, por las siguientes consideraciones:

En efecto, los artículos 761, 762, 763 y 947 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

""**Artículo 671.** (sic) 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.""

""**Artículo 763.** Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará 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.""

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

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

Esto es así, a virtud de que como correctamente sostiene la responsable, la

demandada en el juicio natural hoy quejoso, a las trece horas del día diez de noviembre de dos mil tres, y por conducto del Juez Municipal de Mapastepec, Chiapas, en auxilio y colaboración de la Junta responsable reinstaló en su trabajo, al hoy tercero perjudicado Hernán Aguilar Pérez, lo anterior, en acatamiento al segundo punto resolutivo del laudo emitido el catorce de mayo de dos mil tres, por la hoy responsable (fojas 57 a 60); lo que evidentemente se realizó en ejecución del mismo, y de acuerdo a la interpretación de la jurisprudencia 1/2002, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dicho incidente de no acatamiento de laudo, puede plantearse en dos momentos a saber:

Primero: Este incidente se promoverá por vía de excepción al momento de contestar la demanda; o.

Segundo: Con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución.

Y como de las constancias de autos se advierte que, dicho incidente fue promovido por la parte quejosa el veinticuatro de febrero del año en curso, lo anterior de acuerdo al sello oficial de recibido de la responsable (foja 30) y acordado el doce de marzo de la misma anualidad por la

autoridad antes señalada (foja 61);
consecuentemente, el incidente de no
acatamiento de laudo únicamente puede
promoverse al contestar la demanda, con
posterioridad al laudo o al momento de su
ejecución, pero no posteriormente a ello como
en el caso acontece; se itera, como lo señaló la
responsable al emitir la resolución incidental que
hoy nos ocupa, el incidente promovido por el hoy
quejoso fue realizado de manera extemporánea,
como quedó señalado en líneas precedentes. Ya
que al momento indicado para imponerse
respecto al cumplimiento del laudo, debió hacerlo
valer el diez de noviembre de dos mil tres, al
reinstalar al trabajador en la fuente laboral que
representa.

En aplicación a lo anterior, tiene aplicación
al presente caso la jurisprudencia de la Novena
Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,
Tomo XV, enero de 2002, tesis 2ª./J. 1/2002,
página 71, que es del rubro siguiente:

**""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

bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo



DER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

DEPARTAMENTO

SECRETARÍA DE JUSTICIA Y FOLIO 1000
FOLIO 1000
FOLIO 1000

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.""

Por lo anteriormente señalado, es procedente negar el amparo solicitado por el hoy quejoso.

Por lo expuesto, fundado y con apoyo además, en los artículos 76 a 78, 155 y 192 de la Ley de Amparo, se

RESUELVE:

ÚNICO.- LA JUSTICIA DE LA UNIÓN NO AMPARA NI PROTEGE a SERGIO HÉCTOR CUPIDO RAMÍREZ, en su carácter de apoderado legal de Comisión Federal de Electricidad, contra actos que reclamó de los integrantes de la Junta Especial número 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, en términos del considerando cuarto de este fallo.

NOTIFÍQUESE."

CUARTO.- Los agravios que hace valer la parte recurrente son del tenor siguiente:

"ÚNICO AGRAVIO:

FUENTE DEL AGRAVIO.- Lo constituye el considerando cuarto del acuerdo dictado con fecha 13 de agosto de 2004, notificado a mi mandante el 18 del mismo mes y año y publicado en sus listas el día 2 de los corrientes que a la letra dice:

(Transcribe considerando cuarto de la sentencia recurrida)

ARTÍCULOS APLICADOS EN FORMA INCORRECTA.- Artículos 145, 147, 148 y 173 de la Ley de Amparo.

De la Ley Federal del Trabajo, artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 resulta al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II.

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

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

Artículo 123, apartado "A", fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

""El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una

asociación o sindicato o por haber formado parte en una huelga ilícita, 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 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."".

Artículo 50 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

importe de los salarios de seis meses en 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."".

Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

""Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios."".

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

Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

""El patrón quedará eximido de la prestación de reinstalación del trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determine 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.

V.- Cuando se trata de trabajadores eventuales.""

Artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo.

""Para determinar las indemnizaciones a que se refiere el título (sic), 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.""

Artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I.- Nulidad;

II.- Competencia;

III.- Personalidad;

IV.- Acumulación; y

V.- Excusas.""

Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

""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 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en que se resolverá.""

Artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo.

""Los incidentes que no tengan
señalada una tramitación especial en esta ley
se resolverán de plano oyendo a las partes.""

CONCEPTO DEL AGRAVIO.- Al respecto es necesario hacer notar que en primer término, la autoridad responsable y el Juez de Distrito, basa su improcedencia en el sentido de que el inacatamiento al laudo era procedente hasta antes de que se diera cumplimiento a la sentencia, considerando erróneamente que se dio cumplimiento en la fecha en que se realizó la **""REINSTALACIÓN PROVISIONAL""**, misma que se hizo para garantizar la subsistencia del trabajador y en cumplimiento a la suspensión provisional, ya que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo no prevé la figura de la reinstalación provisional y definitiva con motivo de la promoción de un juicio de amparo, no menos cierto resulta que dicha disposición sí se encuentra prevista en la Ley de Amparo, tan es así que la propia autoridad responsable, una vez que se promovió la demanda de garantías, combatiendo el laudo de fecha 14 de mayo del año 2003, solicitando la suspensión del acto reclamado, la Junta del conocimiento, resolvió la

suspensión solicitada, mediante la resolución de 12 de septiembre del año 2003, mediante la cual resolvió en el punto resolutivo: **""PRIMERO.- Se niega la suspensión solicitada por la quejosa COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, en virtud de que en el punto resolutivo segundo del laudo de fecha 14 de mayo del año 2003, se le condenó a reinstalar al actor C. HERNÁN AGUILAR PÉREZ, en las funciones que venía realizando al servicio de la quejosa COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, en la plaza de Jefe de oficina Zona II de la COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, con sede en la Ciudad de Mapastepec, Chiapas, en la forma y términos que lo venía desempeñando y a fin de asegurar su subsistencia, es procedente la REINSTALACIÓN PROVISIONAL del actor HERNÁN AGUILAR PÉREZ, en el puesto y categoría antes citados, hasta en tanto se resuelva el juicio de garantías promovido por la quejosa, debiendo llevar a término la aludida reinstalación en el término de tres días a partir de la presente notificación y en caso de no hacerlo no surtirá efectos la suspensión solicitada por la quejosa.""**, reinstalación que se dio con fecha 10 de

noviembre del año 2003, tal y como lo menciona la responsable, manifestando mi mandante que esa reinstalación se hacía SUBJUDICE, ya que se encontraba pendiente de resolver el amparo promovido por mi mandante.

En ese sentido, se tiene que efectivamente, se dio cumplimiento a dicha resolución, hasta en tanto se resolvía el juicio de garantías promovido por la quejosa, ya que la sentencia que el Tribunal Colegiado dictara en el amparo promovido era incierto, pudiendo haber sido favorable a mi mandante y en ese caso, es en ese momento cuando se generaría el derecho de mi mandante para separar nuevamente al trabajador hoy tercero perjudicado, lo que de acuerdo al razonamiento que hace la responsable, resultaría de imposible ejecución, ya que no se podría separar al trabajador de su puesto, porque según la responsable el laudo ya fue ejecutoriado al haberse reinstalado al actor en forma provisional, lo que se aparta de toda razón jurídica.

Siendo lo correcto que una vez que se resolvió el amparo, es lógico y claro, sin necesidad de realizar un examen acucioso, determinar que es a partir de ese momento



FEDERACIÓN

cuando el laudo quedó firme y es a partir de ese momento cuando se genera el derecho para mi representada de promover el NO ACATAMIENTO AL LAUDO, puesto que se trataba de una condena que hasta ese momento quedó firme.

De ahí que resulta erróneo el que la autoridad responsable considere que, al promover la quejosa el incidente de No acatamiento al laudo, una vez que el laudo quedara firme, no era el momento procesal para hacer valer esa facultad, puesto que de la propia tesis jurisprudencial hecha valer por mi mandante que establece **""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""**, el incidente que nos ocupa debe plantearse 1).- Por vía de excepción al monto (sic) de contestar la demanda; 2).- Con posterioridad de dictado el laudo, o al momento de su ejecución.

De donde de acuerdo a lo razonado con anterioridad, es a partir del momento en que se notifica a mi mandante la ejecutoria emitida por el

Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito en el Estado, que deja firme el laudo de fecha 14 de mayo del año 2003, cuando se genera el derecho de mi mandante para manifestar acerca de la aceptación o no del laudo que ha quedado firme, razones por las que se considera que la resolución interlocutoria dictada por la responsable se aparta de toda razón jurídica y del principio de legalidad, violentando con esto las garantías individuales de mi mandante.

Más aún, si la autoridad responsable considera que promover dicho incidente solamente era posible hasta el momento de ordenarse la ejecución del laudo, luego entonces, una vez que se confirmó el laudo emitido en el juicio laboral, la responsable aún no despachaba auto de ejecución para cumplimentar dicho laudo, por lo que en consecuencia mi representada estaba en tiempo para promover dicho incidente, y que al desecharlo, se causa perjuicio a las garantías de legalidad y seguridad jurídica de la parte que represento.

Como consecuencia de ello, la autoridad responsable debió pronunciarse por lo que hace a la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del

215

Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto, 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.

Lo anterior encuentra sustento en el siguiente criterio jurisprudencial:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, enero de 2002

Tesis: 2a./J. 1/2002

Página: 71

""LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS

PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS

PARA ELLO.- Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo



implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no

acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III



217

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."".

(Transcribe precedente)

Lo anterior, tomando en consideración que dicho incidente resulta procedente, puesto que el laudo dictado por la responsable quedó firme hasta que el Tribunal Colegiado resolvió sobre el amparo promovido por mi mandante quedando entonces firme el laudo es cuando la reinstalación quedaba firme siendo a partir de



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda."

(Transcribe precedentes)

Aunado a lo anterior, cabe precisar, que tampoco se encuentra debidamente fundada la resolución interlocutoria en comento puesto que no se especifica en base a qué sustento legal funda adecuadamente su actuación, mucho menos motiva el mismo, resultan aplicables al presente asunto, los siguientes criterios jurisprudenciales:

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL

COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, marzo de 1996

Tesis: VI.2o. J/43

Página: 769

"FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

La debida fundamentación y motivación legal deben entenderse, por lo primero, la cita al precepto legal aplicable al caso, y por lo segundo, las razones, motivos o circunstancias especiales que llevaron a la autoridad a concluir



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

220

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, procede y así lo vengo a solicitar, se conceda a mi representada el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA FEDERAL, para el efecto de que se deje insubsistente la resolución interlocutoria de No acatamiento al laudo, y se emita una nueva en donde se determine procedente dicho incidente, y como consecuencia se dé por terminada la relación laboral que el actor sostenía con mi representada, y se determine la indemnización correspondiente.



DE DISTRITO
VDC
ÉRRLZ.
S+

Por las razones anteriormente expuestas resulta procedente se dé trámite a la demanda de amparo por violaciones de la señalada autoridad responsable sirviendo como fundamento lo establecido en los artículos 145, 147, 148 y 173 de la Ley de Amparo."

QUINTO.- Los preinsertos agravios son esencialmente fundados.

En efecto, el apoderado de la patronal quejosa alega en síntesis que la sentencia recurrida le irroga agravios en virtud de que el Juez de Distrito estimó que la interlocutoria de doce de mayo de dos mil

cuatro mediante el cual la Junta responsable resolvió el incidente de insumisión al laudo, se encontraba ajustado a derecho porque era correcta la apreciación de la Junta en el sentido de que el incidente de insumisión al laudo podía promoverse hasta el momento de su ejecución, pero no con posterioridad a ello, y que en la especie el incidente era improcedente por extemporáneo en razón a que ya se había realizado la reinstalación del trabajador, pero que esa estimación del juzgador de amparo es errónea en virtud de que el laudo se encontraba sub júdice al haberse combatido mediante juicio de amparo directo del que correspondió conocer a este Tribunal Colegiado, y por ello la reinstalación del trabajador que se llevó a cabo con motivo a que le fue negada la suspensión de su ejecución solamente era de carácter provisional, porque el laudo adquirió firmeza hasta el momento en que este Tribunal resolvió el juicio de amparo en el que se le negó la protección constitucional, siendo ése momento oportuno para presentar su incidente de insumisión al laudo y no como lo consideró la Junta responsable y el Juez de Distrito respecto a que debió hacerlo valer en el momento de la ejecución provisional, dado que bien podía ocurrir que el amparo le fuera favorable y tuviera el derecho de separar al trabajador sin necesidad de hacer valer la insumisión al laudo.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Como se sostiene, asiste razón al apoderado legal de la patronal quejosa, por las siguientes razones:

Es cierto, como lo sostiene el a quo, que la negativa a la reinstalación puede plantearse desde la contestación de la demanda y hasta el momento en que se ejecute materialmente la reinstalación del trabajador, sin embargo, el presente caso es sui generis, pues como acertadamente lo alega el inconforme, el laudo de catorce de mayo de dos mil tres, pronunciado por la Junta responsable en el expediente laboral número 52/2000, no había adquirido firmeza legal por cuanto que fue combatido por la patronal quejosa mediante juicio de amparo directo del cual conoció este órgano colegiado, por lo tanto, si con motivo a que le fue negada la suspensión del laudo reclamado se procedió a la reinstalación del operario, esa reinstalación no podía considerarse como definitiva, porque el juicio de amparo directo aún se encontraba pendiente de resolver por este Tribunal Colegiado.

De tal manera que el laudo referido causó ejecutoria hasta que este órgano colegiado dictó sentencia en el juicio de garantías número 554/2003, en

DISCRITO

EZ.

el que se negó a la patronal quejosa el amparo y protección de la Justicia Federal que solicitó.

Ahora, al causar ejecutoria el laudo mencionado en la forma anteriormente señalada, la Junta responsable para su ejecución en cuanto a la reinstalación se refiere podía optar por lo siguiente: a) pronunciar un proveído en el que señalara que se dejaba firme para todos sus efectos legales la reinstalación provisional del trabajador Hernán Aguilar Pérez, realizada el diez de noviembre de dos mil tres, o b) señalar fecha y hora para llevar a cabo la reinstalación definitiva del trabajador.

Así, la parte patronal podía hacer valer el incidente de insumisión al laudo ante la Junta responsable, desde que fue notificado de la sentencia de veintiocho de enero de dos mil cuatro, dictada por este Tribunal Colegiado en el juicio de amparo directo número 554/2003, y hasta el momento en que se le notificara el acuerdo en el que la Junta declarara firme la reinstalación provisional del trabajador, si la responsable hubiera optado hacerlo de esa manera, o bien, hasta el momento en que se realizara la diligencia de reinstalación definitiva, en el caso de que la Junta hubiera optado por señalar fecha y hora para realizar



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

esa diligencia en forma definitiva para perfeccionar la reinstalación provisional del trabajador.

De tal manera que si la patronal quejosa promovió el incidente de insumisión al laudo una vez que conoció del resultado negativo de la sentencia de amparo directo pronunciada por este Tribunal Colegiado, y antes de que la Junta responsable hubiera proveído respecto a dejar firme la reinstalación provisional o señalar fecha y hora para realizar la diligencia para reinstalar de manera definitiva al trabajador, es inconcuso entonces que la presentación del incidente aludido fue oportuna.

Tiene aplicación en el caso el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, que este órgano colegiado comparte y hace suyo, contenido en la tesis número X.3º.48 L, visible en la página 1743, del Tomo XX, julio de dos mil cuatro, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que literalmente dice:

"LAUDO QUE CONDENA A LA REINSTALACIÓN. MOMENTO PROCESAL EN EL QUE LA PATRONAL PUEDE Oponerse A SU EJECUCIÓN. Si la patronal fue condenada a la reinstalación del trabajador, y contra ese laudo

9 MEXICANOS
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
ESTADO DE JALISCO
JALISCO

promueve amparo directo, pero ante la negativa de la suspensión de los actos reclamados la Junta ejecuta la reinstalación, ello no significa que ese sea únicamente el momento para oponerse al cumplimiento del laudo, sino que puede plantearse posteriormente al en que se niegue la protección constitucional, ya que la decisión de la Junta se encontraba sub júdice en virtud del juicio de amparo, careciendo, por consecuencia, de la firmeza definitiva, porque de haberse concedido el amparo las cosas podían retrotraerse al estado en que se encontraban al momento de la violación. Además, al no existir disposición constitucional o legal que establezca cuál es el momento procesal en que deba realizarse la oposición de la patronal a la ejecución del laudo, debe establecerse que puede hacerse valer antes o cuando se esté ejecutando materialmente la condena."

En las relatadas circunstancias, como el a quo en la sentencia recurrida estimó que el incidente de insumisión al laudo había sido presentado extemporáneamente y por ello consideró que el acto reclamado no era violatorio de las garantías individuales de la patronal quejosa y por ello resolvió negar la protección constitucional solicitada, tal proceder no se ajusta a la legalidad y por lo tanto, procede revocar la sentencia recurrida y conceder a la parte quejosa el amparo y protección de la Justicia Federal que impetra, para el efecto de que la Junta responsable deje



insubsistente la resolución interlocutoria de doce de mayo de dos mil cuatro y en su lugar pronuncie otra en la que siguiendo los lineamientos de esta ejecutoria considere que el incidente de no acatamiento al laudo fue presentado de manera oportuna y con plenitud de jurisdicción resuelva lo que conforme a derecho proceda.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 83 fracción IV, 85 fracción II de la Ley de Amparo, 35 y 37 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se resuelve:

PRIMERO.- SE REVOCA la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- La Justicia de la Unión
AMPARA Y PROTEGE a COMISIÓN FEDERAL DE
ELECTRICIDAD a través de su apoderado legal Sergio
Héctor Cupido Ramírez, contra el acto y la autoridad
precisados en el resultando primero de este fallo y para
los efectos indicados en el último considerando.

NOTIFÍQUESE; con testimonio de esta resolución devuélvanse los autos al Juzgado de Distrito de su procedencia y, en su oportunidad, archívese este Toca.

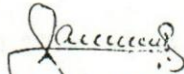
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO
DEL VIRREINATO, CIRCUITO
TUXTELA-GUTIÉRREZ, CHIAPAS.

3EADGFM5GDAV0192004

Así lo resolvió el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, por unanimidad de votos de los Ciudadanos Magistrados, Presidente, Maestro en Derecho Elías Álvarez Torres, Licenciado José Pérez Troncoso y Licenciado José Atanacio Alpuche Marrufo, siendo ponente el tercero de los nombrados.

EL SUSCRITO SECRETARIO DE ACUERDOS DEL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO, CERTIFICA QUE LA PRESENTE COPIA, CONSTANTE DE VEINTIDOS FOJAS ÚTILES, ES FIEL Y EXACTA SACADA DE SU ORIGINAL QUE OBRA EN EL TOCA DE AMPARO EN REVISIÓN NÚMERO 563/2004, PROMOVIDO POR COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, Y SE CERTIFICA PARA SER REMITIDA AL JUZGADO QUINTO DE DISTRITO EN EL ESTADO.- TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS, 29 DE MARZO DE 2005.

EL SECRETARIO DE ACUERDOS.



LIC. JOSÉ JAVIER MARROQUÍN AGUILAR.

BIBLIOGRAFIA

- AZUA REYES, Sergio T., *Los principios Generales del Derecho*, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1998
- ARELLANO GARCIA, Carlos, *El Juicio de Amparo*, 1ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.
- ACOSTA ROMERO, Miguel y Alfonso Pérez Fonseca, *Derecho Jurisprudencial Mexicano*, editorial Porrúa, México 1998.
- BAZARTE CERDAN, Wilebaldo, *Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano*, 1ª. Edición, Librería Carrillo Hnos., Guadalajara, Jalisco, México, 1968.
- BARAJAS MONTES DE OCA y Néstor de Buen Lozano, et al. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, comentada, 8ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Lineamientos Generales del Amparo en Materia de Trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Mayo Agosto de 1987, UNAM.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª. Edición, 1989, Editorial Trillas, México,
- BECERRA BAUTISTA, José, *El proceso Civil en México*, Decimosexta edición, 1999, Editorial Porrúa, México,
- BURGOA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Novena edición, Editorial Porrúa, S.A., 1973
- BORELL NAVARRO, Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 8ª. Edición, Editorial Sista S.A de CV., México, DF., 2006-07-22
- BONIFAZ THOMAS, Esperanza, y Oralia Margarita Vázquez Coutiño, *Visión Historia y Prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, DF., 2005
- CARPIZO, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1980

_____, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado UNAM, Año V. No.15, de Septiembre diciembre de 1972, México, DF., 1972

CLIMENT BELTRAN, Juan B., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª. Edición, Editorial Esfinge, S.A., de CV., México, 1999

_____, *Ley Federal del Trabajo* (Comentarios y Jurisprudencia), 14ª edición, Editorial Esfinge SA de CV, México 1997

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales*, 9ª, reimpresión, Editorial Trillas, México, 2004.

_____, *Los Trabajadores Confianza*, 1ª, edición, Editorial Trillas, México, 1993

_____, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 8ª edición Editorial Trillas, México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Cavazos Chena y/o *Nueva Ley Federal del Trabajo*, tematizada y sistematizada, 13ª, edición Editorial Trillas, México, 1992.

CARDENAS VELASCO, Rolando, *Jurisprudencia en Materia Laboral*, 6ª, edición OGS Editores, SA., de CV, 2002

CHARIS GOMEZ, Roberto, *Reflexiones Jurídico Laborales*, 1ª, edición, Editorial Porrúa, México, 2000

DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 10ª, edición, Editorial Porrúa, México, 2000

DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1954

_____, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 3ª, edición, editorial Porrúa, México, 1975

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, I Tomo, 1ª, edición, Editorial Porrúa, México 1974

DE BUEN UHNA, Carlos, *Ley Federal del Trabajo*, comentada, 1ª, edición Editorial Themis, México, 2000

DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga, *Derecho Procesal Civil*, décima edición, Editorial Porrúa, México DF., 1978.

Diccionario de la Lengua Española, Vigésima Segunda Edición, Tomos I y II, Editorial Espasa Calpe, Madrid España

Diccionario de la Lengua Española, 2001, Editorial Espasa Calpe, Madrid España

Diccionario Jurídico ESPASA, Fundación Tomas Moro, editorial ESPASA, CALPE, SA., Madrid, España 1998

DELGADO, moya Rubén, *Ley Federal del Trabajo*, Comentada, 1ra. Edición, Editorial Sista, México, DF.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 21ª, edición, Editorial Porrúa, México, 2000

FIX, Zamudio et al, *Constitución Política* Tomo II, comentada 8ª edición, Editorial Porrúa, SA, México DF., 1995

GARCIA MAYNES, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 7ª, edición, editorial Porrúa, México 1970.

Gran Diccionario Enciclopédico ilustrado 1998

Gran Diccionario del Saber Humano, Readers Digest, México DF., Tomo 2

GOZAINÉ, Osvaldo Alfredo, *Notas y estudios sobre el Proceso Civil*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1994, México.

HUITRON, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, 3ª. Edición, 1984, Editorial Unidos Mexicanos, S.A. México.

Historia de México, Tomo 11, Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de CV., 1974

JUAN, Jacobo Rousseau *El contrato Social*, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, DF., 1971

JUNCO VARGAS, José Roberto, *La Conciliación* 4ª, edición, 2002, Editorial Themis, S.A., Bogotá – Colombia

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Fundamentos de Derecho* 2ª. Edición Mac Graw – Hill, México, 1997.

MUÑOZ Luis y Castro Zavaleta Salvador, *Comentarios al Código Civil*, 2ª, edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1984, México.

MUÑOZ, Ramón Roberto, *Derecho del Trabajo, Teoría Fundamental*, Tomo I, 1ª. Edición, Editorial Porrúa, México. 1976

RAMÍREZ, FONSECA, Francisco, *Ley Federal del Trabajo*, comentada, 9 edición, Editorial PAC. México, DF.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia, *Ley Federal del Trabajo*, comentada 5ª. Edición, Editorial Sista, México, DF., 1994.

SANTOS AZUEL, Héctor, *Derecho del Trabajo*, 1ra. Edición, Editorial Mac Graw Hill, Interamericana, Editores, S.A. México, DF., 1988

OVALLE FAVELA, José, *Teoría General del Proceso*, 4ª edición, 1996, Colección Textos Jurídicos Universitarios, UNAM.

PALLARES, Eduardo, *Diccionario del Derecho Procesal Civil* 6ª, edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1979

TRUEBA URBINA, Alberto, *La Primera Constitución Política y Social del Mundo* (Teoría y Proyecto), 1ª, edición, Editorial Porrúa, México.

_____, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª edición, Editorial Porrúa, México, DF., 1975

_____, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, DF., 1977

TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 81ª, edición 2000, Editorial Porrúa, México.

V. CASTRO, Juventino, *Garantías y Amparo*, 1ª, edición 1974, Editorial Porrúa, México.

LEGISLACION CONSULTADA

Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley de Amparo

JURISPRUDENCIA

CD Jurisconsulto 2005, Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación

DOCUMENTOS

Diario de los debates del Congreso Constituyente, de 1916 - 1917 Tomo I, No. 38, imprenta de la Cámara de Diputados, México, DF., 1992

Exposición de Motivos del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Exposición de Motivos del Proyecto de la Ley federal del Trabajo de 1970

Exposición de Motivos del Proyecto de la Ley federal del Trabajo de 1980

REVISTAS

Revista Laboral, año VI, número 71, editorial Gasca Sicco, México, DF, 1998