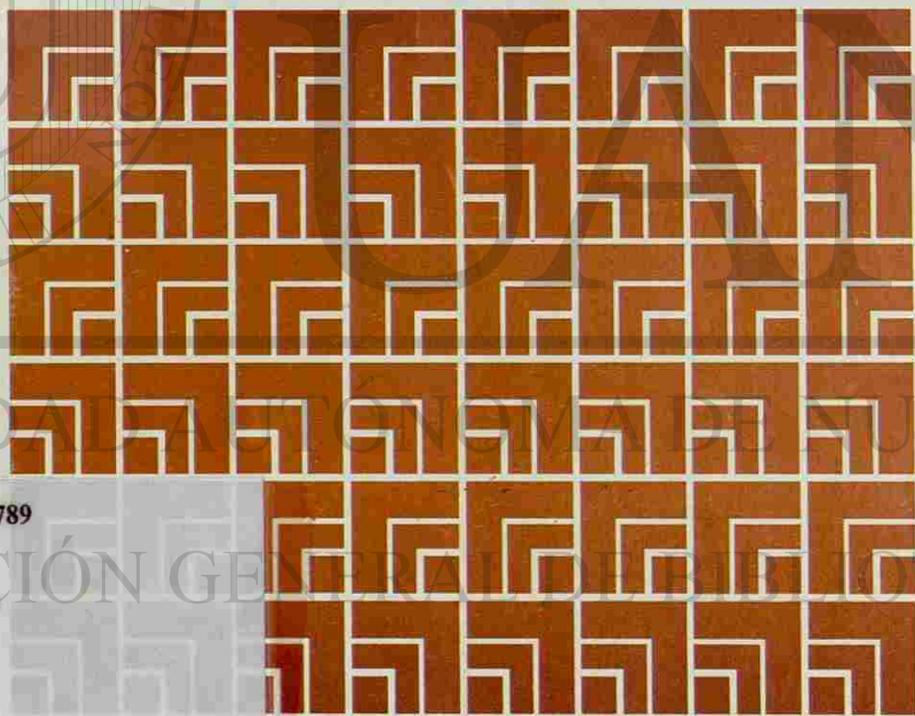


# LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

SU POSIBLE REVISIÓN, ANÁLISIS Y PROPUESTAS

Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social  
Delegación Nuevo León



F1789

Universidad Autónoma de Nuevo León  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
y Colegio de Criminología

E 56  
E 44  
199

EGF1789

JANIL  
LA LEGISLACIÓN MEXICANA

LABORAL

De

Ac

SU

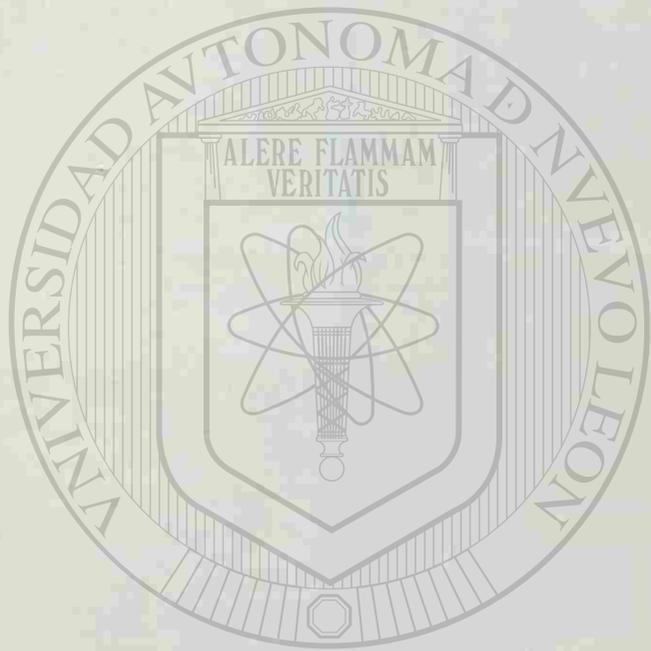
I

I



1080091849

28766



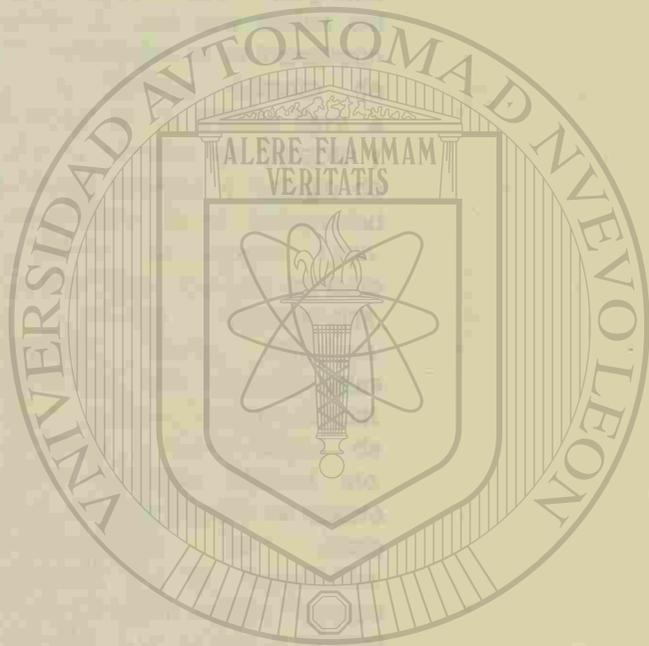
# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE  
175 Aniversario de la Primera Cátedra  
de Derecho en el Estado



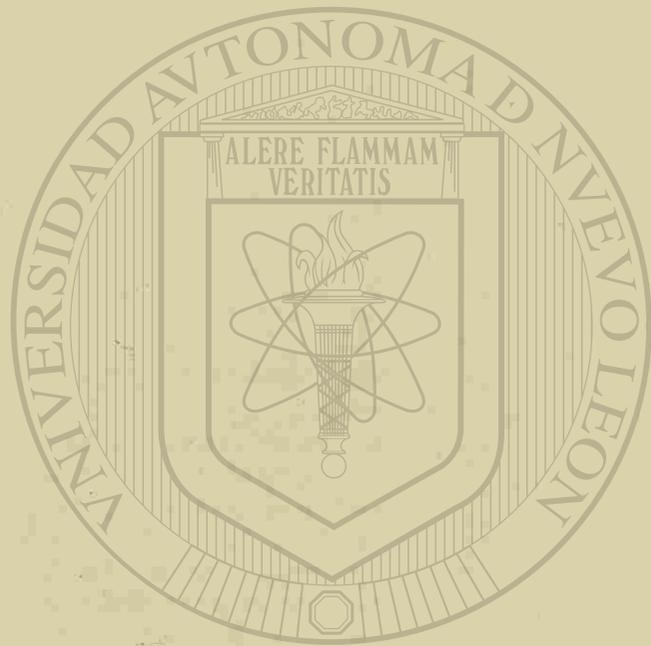
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



MIL NOVECIENTOS NOVENTAY NUEVE  
192 Aniversario de la Primera Constitución  
de México en el Estado



La Legislación  
Laboral Mexicana

En posible revisión  
análisis y propuestas

# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

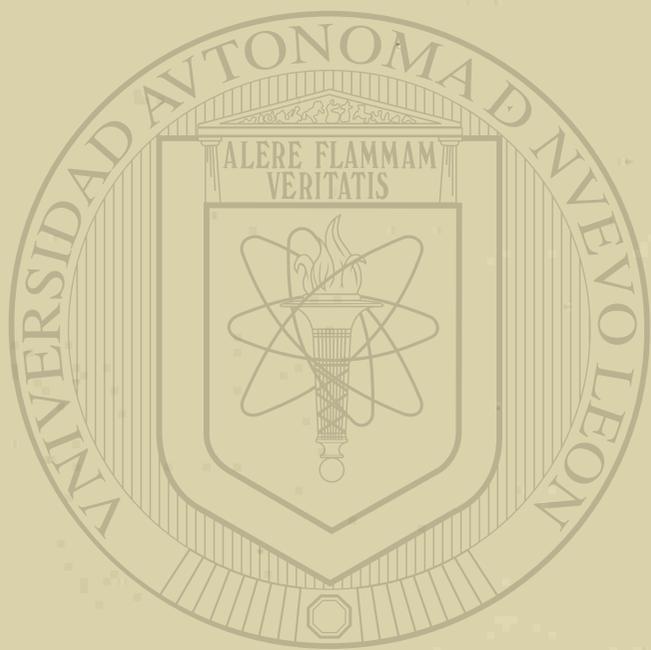
*Coordinación Editorial:*  
Samuel Flores Longoria

*Diseño de Portada:*  
Rodolfo Leal Herrera

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

*Derecho  
Cuadernos  
Commemorativos*

5<sup>®</sup>



Comisión Mexicana de Cooperación  
Cultural y Científica con el Extranjero  
Comisión Nacional de Investigación Científica

# La Legislación Laboral Mexicana

Su posible revisión,  
análisis y propuestas

# UANI



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





KG F1789  
L44  
1999

Academia Mexicana de Derecho  
del Trabajo y de la Previsión Social  
Delegación Nuevo León

## La Legislación Laboral Mexicana

Su posible revisión,  
análisis y propuestas

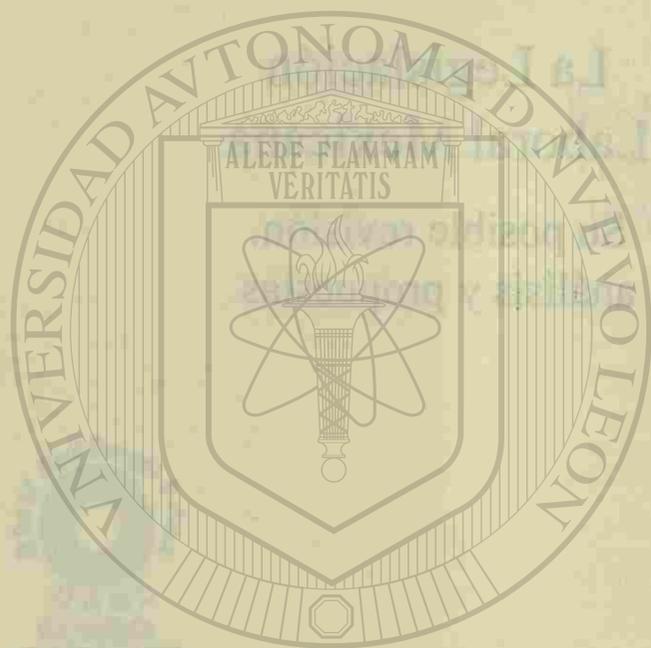
# UANL

Primera edición: 1999

© Universidad Autónoma de Nuevo León  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
y Colegio de Criminología

Impreso en San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México  
Printed in San Nicolás de los Garza, Nuevo León, Mexico

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
y Colegio de Criminología  
Monterrey, México, 1999



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## Ofrecimiento

175 Años de la impartición del estudio del Derecho en Nuevo León

**E**l día 19 de enero de 1824, bajo el marco solemne del antiguo Seminario Conciliar de Monterrey, el ilustre maestro y jurista nuevoleonés, Lic. don José Alejandro de Treviño y Gutiérrez, impartió la primera Cátedra de Derecho Civil en el Estado.

Con esta Cátedra se iniciarían formalmente los estudios del Derecho en nuestro Estado, ya que anteriormente no existía escuela alguna de jurisprudencia en la naciente e incipiente Entidad Federativa que daba sus primeros pasos en la vida republicana del país.

Las postrimerías del Nuevo Reino de León tampoco vieron formarse en su interior institución que se preocupara y ocupara por el estudio del Derecho en la región. Y los abogados que aquí ejercían su profesión venían de México o de Guadalajara, Jalisco, donde habían realizado sus estudios.

La semilla sembrada por el maestro de Treviño y Gutiérrez rindió en nuestra Entidad ubérrimos frutos.

*El estudio del Derecho sería desde entonces parte esencial en la formación de los profesionales, no sólo del Derecho, sino de todas las áreas académicas que también precisaban del conocimiento jurídico para su mejor desenvolvimiento.*

*A partir de esta fecha, el estudio de la jurisprudencia sería parte esencial e indisoluble de nuestra vida académica. En años posteriores el glorioso Colegio Civil la incorporaría en su programa educativo. Aunque no todo fue "miel sobre hojuelas", ya que durante la Intervención Francesa este Instituto sería transformado en caballerizas por las fuerzas extranjeras interventoras. ¡Años difíciles los de ese tiempo para la educación en el Estado, particularmente la enseñanza media y superior! ¡Pero años igualmente de reafirmación de nuestra nacionalidad y, sobre todo, de la vocación docente de aquellos heroicos aunque testarudos maestros que viendo cerradas las aulas de su querida escuela, abrieron en cambio las puertas de sus hogares, para que el fruto del conocimiento no se perdiera por la infamante clausura de sus añorados espacios educativos!*

*Este es el origen de nuestra ahora flamante Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología y de la propia Universidad Autónoma de Nuevo León que, ahora, en 1999, alberga a más de ciento diez mil estudiantes.*

*Por esto, 1999 no es tan sólo el feliz aniversario de una fecha gloriosa que con alegría recordamos. No es únicamente el jubileo por el 175 aniversario de aquella fecha inolvidable en que fuera impartida la primera Cátedra de Derecho Civil en Nuevo León. No es exclusivamente el fasto por el nacimiento de la escuela de jurisprudencia en esta ciudad Capital, faro del Noreste de México y de la República en su totalidad.*

*Es, ¡por supuesto!, todo lo anterior. Pero es algo infinitamente mayor.*

*Es el compromiso de todos los universitarios que convivimos en el ámbito jurisprudencial para formar una Facultad de Derecho que esté no sólo a la altura que demandan desde ya las necesidades del siglo XXI, sino a la altura de la dignidad humana, todavía soterrada en muchas regiones del planeta por la insidia, las guerras fratricidas, el genocidio y la injusticia social.*

*Es el reto que afrontamos para coadyuvar en esta tarea mediante la impartición y la aplicación de las normas que requiere el siglo por venir.*

*Por eso, estos Cuadernos Conmemorativos que ahora presentamos a la comunidad universitaria y a la sociedad, quieren ser una tribuna donde se exprese el pensamiento plural de los universitarios en las distintas ramas del conocimiento humano, pero al derredor de la Norma, de la Ley, que no sólo*

debe procurar la Justicia y la Equidad, sino acercar cada vez más la fría realidad de la actividad cotidiana, con el imperio del Derecho basado indefectible e indeclinablemente en la Justicia.

En este contexto, representan una parte de la verdad general expuesta en el pensamiento del ponente.

Una verdad para ser compartida, debatida y analizada por la comunidad en general.

Una verdad particular que busca llegar a la verdad general. ¡Que la verdad absoluta sólo existe en la Voluntad Superior, que trasciende nuestra finitud!

¡Recíbala el lector como una aportación modesta de nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León!

Ciudad Universitaria

Lic. Helio E. Ayala Villarreal  
Director de la  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
y Colegio de Criminología, UANL

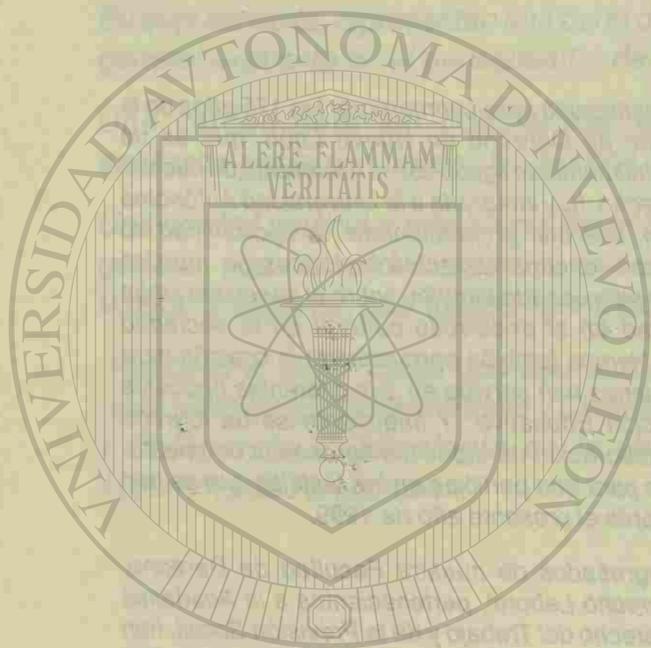
## Introducción

Los festejos organizados para conmemorar los 175 años de la Primera Cátedra de Derecho en Nuevo León, que es un acontecimiento íntimamente ligado con el nacimiento de nuestra Escuela de Derecho, hoy integrada a la Universidad Autónoma de Nuevo León, nos han proporcionado la oportunidad de contactarnos con muchos aspectos históricos de nuestra carrera. Hemos reflexionado también sobre el papel que juega nuestra Facultad en el desarrollo cultural de la sociedad nuevoleonense. Hemos también aprovechado la ocasión para reconocer a quienes han servido en sus diferentes épocas a nuestra Institución Educativa. Y finalmente se ha logrado despertar la colaboración de todos los egresados de nuestra querida escuela para que participe en los festejos que se han organizado durante el presente año de 1999.

Un grupo de egresados de nuestra Facultad de Derecho, expertos en Derecho Laboral, pertenecientes a la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, han analizado los posibles cambios que se requieren en la Ley Federal del Trabajo, hoy que estamos a punto de terminar el presente siglo. En esta edición se encuentran plasmadas sus ideas, producto de investigaciones jurídicas y de sus experiencias en el campo del Derecho del Trabajo.

Vaya para estos destacados maestros investigadores el reconocimiento del Comité Organizador de esta trascendente efeméride y, por supuesto, de la Dirección de la Facultad, por su inestimable aportación académica que, estamos seguros, será de gran utilidad para los fines legislativos de reforma que se proponen, así como para el estudio más amplio de la materia.

Lic. Helio E. Ayala Villarreal



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE

## Sistema Jurisdiccional Laboral

*Abog. Carlos Francisco Cisneros Ramos*

### I. Introducción

La diversidad de ordenamientos sustantivos reguladores de relaciones laborales —empleados-patrón; órganos del poder público federal (Ejecutivo y Legislativo)— servidores públicos; Suprema Corte de Justicia – personal jurídico, administrativo y de intendencia; Poder Judicial (Tribunales colegiados, Tribunales Unitarios y Juzgados de Distrito) con los prestadores de servicios personales en dichos órganos jurisdiccionales; Tribunal Electoral y sus trabajadores; Instituto Federal Electoral y sus trabajadores, sin descartar los relacionados con el Servicio Exterior, Banco de México y los organismos descentralizados, ha dado origen a la creación y funcionamiento de distintos órganos jurisdiccionales en materia de trabajo.

Desde luego no se descartan las relaciones laborales que surgen entre las entidades federativas y los trabajadores de los distintos órganos del poder público estatales, los municipios y los servidores públicos de los mismos, reguladas por las correspondientes leyes.

En principio, toda persona sujeta a una relación laboral, sea cual fuere la naturaleza: privada, burocrática, electoral, del empleador o patrón con los particularismos propios emanados de las normas jurídicas correspondientes deben gozar de los derechos de estabilidad en el trabajo, salario remunerador, descansos semanales y obligatorios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, asistencia médica, seguridad social,



independientemente de los derechos colectivos: coalición, sindicalización y ocurrir a la suspensión de los trabajos al través de la huelga.

Así como goza de prestaciones laborales, también tiene el derecho de ocurrir ante un órgano jurisdiccional competente e independiente para exigir la restauración de la armonía perdida o el pago de las prestaciones adeudadas y de las indemnizaciones que le correspondan.

Pero, así como diversas y complejas son las relaciones laborales, generadoras de derechos y obligaciones de naturaleza sustantiva; así son también distintos los órganos jurisdiccionales que se encargan de dirimir las controversias o conflictos que surgen de una u otra relación laboral.

Por lo general, dado que el órgano jurisdiccional, es colegiado: Representante del capital, representante del trabajo y representante del gobierno en el caso de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje; representantes de los trabajadores; representantes del gobierno (representante común de los tres poderes) y un tercer árbitro, en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o de los Tribunales de Arbitraje o similares a los Estados; Comisión substanciadora y pleno de la Suprema Corte de Justicia, Sala Suprema del Tribunal Electoral, todos son órganos de única instancia.

Sin embargo de entre éstos (Pleno de la Suprema Corte de Justicia y Sala superior del Tribunal Electoral), quedan como inatacables las resoluciones que emitan. Los trabajadores demandantes carecen del derecho al juicio de amparo.

Esto lleva a pensar en una organización o estructura uniforme, como un sistema de jurisdicción laboral, substitutivo del actual régimen multiforme para que, separando la parte orgánica de la actual Ley Federal del Trabajo, Ley Federal del Trabajo Burocrático, Código Federal, Ley Orgánica del Poder Judicial Federal se establezca un órgano jurisdiccional laboral, integrado con jueces de primera instancia y un Tribunal Superior.

## *II. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*

En los términos del artículo 123 apartado A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, en el entendido que se consideran de la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a las ramas industriales y servicios y a las empresas a que se refiere la fracción XXXI del mencionado precepto Constitucional.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra integrada con un representante del Presidente de la República, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones, además de número suficiente de auxiliares. Los representantes de los trabajadores y de los patrones son elegidos en convenciones previa convocatoria que el día primero de octubre del año par, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, formula.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en pleno y por juntas especiales. Existen 49 juntas especiales distribuidas en todo el país, en las cuales se encuentran representadas las diferentes ramas de las industrias y empresas que se encuentran sujetas a jurisdicción federal y además de la Ley Federal del Trabajo quedan reguladas por el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## *III. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje*

En las entidades federativas existen las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, integradas, igualmente, de manera tripartita con un representante del gobierno, designado por el Gobernador del Estado; un representante de los trabajadores, un representante de los patrones, elegidos en las convenciones que para tal efecto se convocan.

Cuentan con auxiliares y demás personal jurídico necesario para el desarrollo de las actividades que les compete que en caso de conflicto o controversia serían todas aquellas que no se encuentran expresamente señaladas en la fracción XXXI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el diverso 529 de este último ordenamiento laboral establece que los casos no previstos en los artículos 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo será de la competencia de las autoridades laborales de las entidades federativas.

Los procesos jurisdiccionales laborales están regulados en la Ley Federal del Trabajo.

#### *IV. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*

El apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores tendrán los derechos constitucionales que en dicho precepto se señala y que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ese Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es colegiado y funciona en Pleno y en Salas. Actualmente son tres Salas. Cada una de ellas se integra con un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado Tercer Arbitro, que es nombrado por los dos Magistrados anteriores y funge como Presidente de Sala.

Podrán establecerse Salas en las capitales de las entidades federativas, de acuerdo con lo previsto por 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, misma ley que regula tanto los

derechos sustantivos como las normas procesales para el conocimiento y resolución de los conflictos individuales y colectivos que se presenten.

El segundo párrafo de la fracción XII del artículo 123 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

#### *V. Suprema Corte de Justicia*

Los conflictos entre los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia y ésta son resueltos en única instancia por el Pleno de este máximo órgano de justicia federal. Para ello, con carácter permanente, existe una comisión encargada de sustanciar los expedientes y emitir un dictamen que pasa al Pleno de la Suprema Corte de Justicia para su resolución.

La comisión sustanciadora se integra con un representante de la Suprema Corte de Justicia, nombrado por el Pleno; otro que nombra el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos.

Las formalidades del proceso jurisdiccional correspondiente son las mismas que las contenidas en la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores al Servicio del Estado.

#### *VI. Consejo de la Judicatura*

Los demás trabajadores al servicio de los Tribunales Colegiados, Tribunales Unitarios y Juzgados de Distrito, en caso de existir conflicto o controversia deben ocurrir al Consejo de la Judicatura.

Al Consejo de la Judicatura le corresponde la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia y el Tribunal Electoral. Dicho Consejo de la Judicatura se integra por siete Consejeros a quienes corresponde resolver los conflictos de trabajo suscitados entre los servidores públicos mencionados y los órganos del Poder Judicial Federal citados.

La integración y funcionamiento del Consejo de la Judicatura se encuentra previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

### VII. Tribunal Electoral

El Tribunal Electoral es un órgano del Poder Judicial Federal regulado por el artículo 99 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y funciona con una Sala Superior y con cinco Salas Regionales y tiene competencia entre otras para conocer y resolver los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal Electoral y sus servidores y los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores a través de la Sala Superior que se integra por siete Magistrados Electorales y tiene su sede en el Distrito Federal.

En el Instituto Federal Electoral rige el Estatuto del Servicio Profesional Electoral.

En el Tribunal Electoral también se forma una comisión substanciada que se integra por un representante de la Sala Superior quien funge como Presidente; un representante de la Comisión de Administración y un tercero nombrado por el Sindicato de Trabajadores del Poder judicial de la federación.

En la substanciación y resolución de los conflictos laborales entre el Tribunal y sus servidores se observarán las formalidades previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Hay un reglamento interior del Tribunal Electoral.

### VIII. Militares, marinos, miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública y personal del Servicio Exterior

Los derechos laborales y los procesos correspondientes son regulados por las leyes propias de cada una de las ramas citadas, atendiendo a lo previsto por la fracción XIII del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### IX. Trabajadores de las Entidades Federativas

En las entidades federativas, las relaciones laborales entre las distintas dependencias de los órganos del poder público estatal y sus servidores se regulan por las correspondientes leyes del trabajo para los trabajadores al servicio del estado o las que aún denominadas Ley del Servicio Civil.

Las diferencias entre dichas dependencias y sus trabajadores son dirimidas por un Tribunal del Arbitraje integrado por un representante del gobierno; un representante designado por el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercero, que funge como Presidente designado de común acuerdo entre aquellos dos representantes.

### X. Trabajadores de los Municipios

En algunos municipios la regulación sustantiva y procesal se encuentra en la propia Ley del Servicio Civil del Estado y por ello existen Tribunales de Arbitraje, en cada municipio, que resuelve los conflictos o controversias que surgen entre los servidores públicos y la administración pública municipal correspondiente.

### XI. Juicio de Amparo

De todos los conflictos o controversias que conocen los órganos jurisdiccionales laborales citados solamente los resueltos, por

laudos, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de los Tribunales de Arbitraje de los Estados y los Tribunales de Arbitraje de los Municipios, son susceptibles de ser combatidos por el juicio de amparo directo ante el Tribunal Colegiado correspondiente.

Los demás órganos jurisdiccionales que resuelven conflictos o controversias laborales, son unistanciales, pero, además contra sus fallos no procede el juicio de amparo.

## XII. Diversidad Jurisdiccional y de Regulación Legal

Como se desprende de los puntos anteriores son distintas y diversas las leyes que aluden a la organización y funcionamiento del órgano jurisdiccional que ha de conocer de la controversia entre un trabajador y el empleado respectivo.

Así mismo son distintas las disposiciones legales que aluden a los derechos sustantivos y procesales de los trabajadores.

Lo anterior hace pensar en la necesidad de distinguir, a través de leyes diversas, las que contengan la parte sustantiva; la parte jurisdiccional y la parte orgánica.

## XIII. Conclusiones

Tomando en cuenta todo lo anterior es conveniente en insistir en la propuesta formulada en el sentido de crear un sistema jurisdiccional de justicia social que comprenda un órgano jurisdiccional especializado en materia laboral que conozca de todas y cada una de las controversias que se susciten entre todo trabajador y servidor público dependiente, con patrón, empleador, federación, estado, municipios, Suprema Corte de Justicia, Consejo de la Judicatura, Tribunal Electoral y demás.

Así si la tendencia actual es "judicializar" desde el punto de vista formal todos los procesos. Ya se ha incorporado al Poder Judicial Federal, el Tribunal Electoral. Algunos más desean la incorporación de todos los demás órganos jurisdiccionales, como lo son: el Tribunal Fiscal de la federación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Agrario, al mismo Poder Judicial de la federación.

Sin embargo también hay la tendencia a que: "...antes de realizar una propuesta de reforma es preciso tener un conocimiento, así panorámico y superficial, del Poder Judicial mexicano, entendido en sentido formal y material, pues es notorio que con posterioridad a la vigencia de nuestra Constitución actual, además de los organismos jurisdiccionales incorporados de manera explícita al Poder Judicial tanto Federal como de las entidades federativas, se han creado de manera paulatina, pero con tendencia a incrementarse (debido a la necesidad de especializar a los juzgadores en la resolución de conflictos jurídicos que son cada vez más técnicos y complejos), varios tribunales que no obstante poseer hoy en día un carácter materialmente jurisdiccional y gozar de autonomía e independencia no se han incorporado de manera expresa al Poder Judicial de la Federación, del Distrito Federal o de los estados", por la diversidad y complejidad de los conflictos de intereses, es menester la especialización de los órganos jurisdiccionales correspondientes.

De ahí que para conseguir lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo en el sentido de: "consolidar un régimen de convivencia social regido plenamente por el derecho donde la ley sea aplicada a todos por igual y la justicia sea la vía para la solución de los conflictos" propugnamos por el establecimiento de una jurisdicción de justicia social.

Por eso "la necesidad de una profunda transformación a nuestro sistema de justicia", como base para "consolidar un régimen de convivencia social regido plenamente por el derecho y

edificar un país de leyes" cual es el propósito expresado en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, es menester principiar con la transformación de los órganos de jurisdicción laboral, con una visión verdaderamente integral, de suerte de acabar con todas las jurisdicciones especializadas y diseminadas en diversos cuerpos legales como ya ha quedado expuesto en los párrafos anteriores, dejando, a caso, por separado, únicamente a los trabajadores que prestan sus servicios para la Suprema Corte de Justicia.

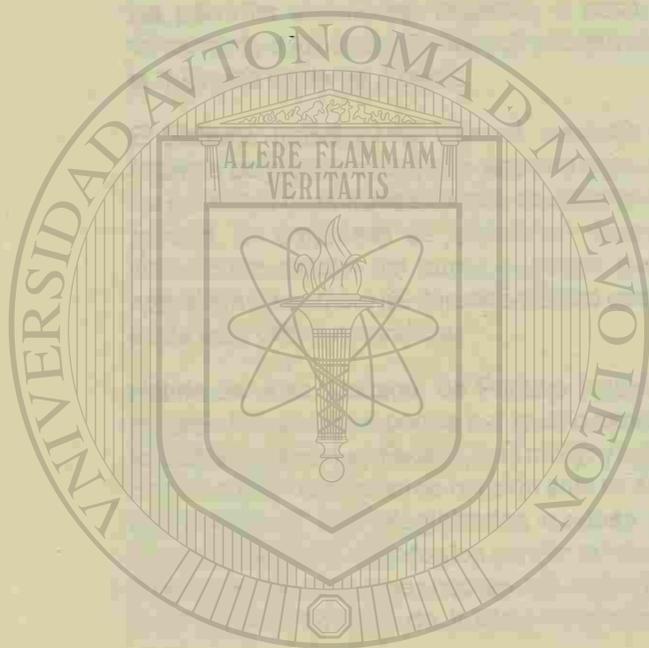
El Sistema Jurisdiccional Laboral, quedaría concentrado en órganos de justicia social que actuaría para conocer y dirimir los conflictos o controversias que se susciten tanto en materia privada, en empresas de jurisdicción federal como las de jurisdicción estatal así como aquellas que deriven de la aplicación de normas de derecho público donde el empleador es de esta última naturaleza.

Habría un Juez, Unitario, de Primera Instancia en donde el proceso jurisdiccional podría ser igual o similar al establecido actualmente en la Ley Federal del Trabajo y contra la resolución de dicho Juez un recurso de revisión ante un órgano colegiado, compuesto de tres Magistrados quienes conocerían, en segunda instancia, de todos los conflictos laborales reseñados a excepción de los que se susciten con motivo de las diferencias entre la Suprema Corte de Justicia y sus servidores.

La sentencia de segunda instancia sería combatida, con la excepción citada, a través de juicio de amparo directo. Ello permitiría un verdadero acceso a la justicia y el establecimiento de un sistema jurisdiccional como el que se propone, satisface las aspiraciones del Plan Nacional de Desarrollo, pues se buscaría el funcionamiento de dichos órganos en los lugares más cercanos a los justiciables.

De esa manera se suprimirían las juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje; los Tribunales de Arbitraje de los estados, los Tribunales de Arbitraje de los municipios y a los demás órganos: Consejo de la Judicatura, Tribunal Electoral se les dejaría el ejercicio de la función propia sin atender lo relativo a la jurisdicción laboral.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

DIRECCIÓN GENERAL DE

## Propuesta de reformas en relación con algunos aspectos procesales del Derecho de Huelga

Lic. Adolfo J. Treviño Garza

Ha sido preocupación de los estudiosos del derecho ofertar propuestas para encuadrar a nuestro País hacia una nueva política de trabajo, que se le ha llamado "nueva cultura laboral." Esta cultura, como lo hemos visto, tiende a buscar un mejor ejercicio de los derechos de los trabajadores y de los patrones, con el propósito de que se cumpla con la finalidad de las normas de trabajo: Conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Esto nos ha motivado para analizar ahora, en este trabajo, algunos aspectos del proceso que se sigue conforme a la Ley Federal del Trabajo en el capítulo Veinte del título Catorce, en relación con el ejercicio del derecho de huelga, para ubicarlos en la nueva cultura laboral. - Es claro que ahora lo que menos se pretende, tanto por los patrones, como por los trabajadores, es desperdiciar la mano de obra o causar un daño económico a la fuente de trabajo. - Lo que ahora se busca es la capacitación y el adiestramiento; la conservación de las fuentes de trabajo; la generación de nuevos empleos; la competitividad y modernización para lograr la estandarización de la calidad. - A nivel internacional, lo que se busca es productividad y competitividad, porque la globalización en que se encuentra inmerso México, obliga a las empresas nacionales a que produzcan y a que compitan con las empresas extranjeras, pues de no ser así, se corre el riesgo de que aquellas sean arrolladas por éstas en detrimento de la economía nacional.

Pues bien, de todos es conocido el procedimiento de huelga, que se inicia con el artículo 920 y concluye con el 938 de la Ley Federal del Trabajo, sin olvidar otras normas procesales que se encuentran todavía en el capítulo Segundo del Título Octavo de dicha ley y que se refieren a algunos derechos adjetivos en relación con la huelga, no obstante que el procedimiento, como ya dijimos, debe estar comprendido solamente en el referido capítulo Veinte y en esa virtud, tan solo haremos señalamientos de las reformas que proponemos, haciendo en cada una de ellas, alguna ligera explicación.- Con ello pretendemos cumplir con la forma, que a todo trabajo de investigación se le exige.

1. En principio consideramos ineludible desaparecer la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que establece como objetivo de huelga "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores", pues creemos que las huelgas por solidaridad no deben ya de tener vigencia en la Ley Federal del Trabajo.- Por más conciencia de clase que exista entre los trabajadores, el espíritu inspirador de esta fracción no conjuga con el propósito de una huelga y además, se afecta la productividad y la competitividad de una empresa ajena a un conflicto y en la que puede haber equilibrio y justicia social en sus relaciones obrero-patronales.
2. Debe de reformarse la fracción II del artículo 451 de dicha ley, a fin de que, entre los requerimientos para la suspensión de labores debe de subsistir, únicamente, la primera parte de dicha fracción que dice: "que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento".- El resto de esta fracción debe de cambiarse, pues la determinación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores a que se refiere dicha fracción, debe de acreditarse antes del estallamiento de la huelga; pero debe de subsistir como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, el hecho de que la suspensión no se realice por la mayoría de los trabajadores.- Con ello habría congruencia de esta disposición con el

criterio que existe en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que obliga a los sindicatos, a que antes de presentar un emplazamiento, deben haber tomado un acuerdo previo en el que por mayoría se determine presentar el pliego petitorio con aviso de huelga.- Consecuentemente, dicho requerimiento para suspender las labores, que actualmente está previsto en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debe de subsistir, pero tan solo para determinar si la huelga es legalmente inexistente.

3. Deben desaparecer de los términos de huelga los plazos mínimos como es: el previsto en la fracción III del artículo 920 de la Ley Laboral, que en todo caso debe establecerse como máximo, para que se agilice el trámite de un procedimiento de huelga y no se preste el aviso de suspensión de labores, a componendas y arreglos inconfesables.- También deben de establecerse como plazos máximos los previstos en los artículos 399, 399 bis, 419 y 419 bis de dicha ley, para efectuar las revisiones de los contratos colectivos y de los contratos ley, que actualmente, al igual que el anterior, contienen plazos mínimos.
4. Debe de desaparecer también la fracción II del artículo 927 que previene que "si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores".- Esto, en la práctica, se presta a muchas negociaciones indebidas y a prácticas poco serias.- En todo caso, debe obligarse a los trabajadores a que acudan a la audiencia de conciliación, y si no van, al igual que se hace con el patrón, deben de emplearse los medios de apremio para que asistan.
5. Deben de incluirse también como servicios públicos, conforme al artículo 925 de la Ley del Trabajo, los servicios educativos que se proporcionan por los centros de educación, porque con ello, éstos podrán disponer de los

beneficios que ofrece a los patrones el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo y con el propósito de que no se vean afectadas las labores de enseñanza.

6. Deben de suprimirse de la Ley Federal del Trabajo los artículos 448 y 902 que previenen "que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta", pues ello ha impedido a los patrones que se encuentran en una mala situación económica, que puedan hacer uso del derecho de plantear un conflicto de orden económico, lo cual resulta desigual e inequitativo.
7. Como es necesario que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores, debe desaparecer del artículo 931 de la Ley, la prueba de recuento que se desahoga dentro del procedimiento de declaración de inexistencia; pero deberá llevarse a efecto con los mismos requisitos que señala el referido artículo 931, en el momento en que se realice la suspensión de labores, en cuyo caso, el actuario que de fe, deberá realizar el recuento con dichas formalidades; pero las objeciones que se formulen en el acto del recuento a los votos de algunas personas que acudan al momento del estallamiento y que pongan en duda y su carácter de trabajadores de la empresa, estarán sujetos a prueba dentro del procedimiento de inexistencia de la huelga.
8. En un plazo de veinte días después de que se resuelva el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, debe de someterse a la decisión de la Junta el conflicto para calificar el motivo de la huelga, para evitar que el sometimiento a la Junta para que califique el motivo de huelga, sea por voluntad de los trabajadores, pues se han dado muchos casos de huelgas que se han prolongado

indefinidamente y que los representantes de los trabajadores, por capricho, o por otros motivos, no solicitan que se califique el motivo de huelga.

9. Las razones por las que se analiza la declaratoria de inexistencia legal de la huelga son todas de carácter definitivo pues al declararse su procedencia, concluye el juicio; consecuentemente, no son aspectos que resulten de trámite, sino que se deciden en un incidente que pone fin al procedimiento de huelga.- En esa virtud, indebidamente, en contra de la sentencia que resuelva el incidente es procedente el amparo indirecto, sino que debe de ser el amparo directo. Esto representa, como ventaja, que en una sola instancia se decida la declaración de inexistencia de huelga, pues, actualmente, a través del amparo indirecto, se requiere de dos instancias, lo que hace que el conflicto se tarde más tiempo en resolverse.

#### Conclusiones:

Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

- I. Derogación de la fracción VI del artículo 450.
- II. Debe reformarse la fracción II del artículo 451 para que quede de la siguiente manera: "Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento".
- III. Deben establecerse como plazos máximos, en vez de mínimos, los previstos en los siguientes artículos: fracción III del artículo 920; 399, 399 bis, 419 y 419 bis, toda vez que la huelga es un procedimiento emergente.
- IV. Debe derogarse la fracción II del artículo 927-
- V. Debe de incluirse como servicio público, el servicio educativo en el artículo 925.

VI. Deben derogarse los artículos 448 y 902.

VII. Debe de desaparecer la prueba de recuento de los trabajadores del artículo 931.

VIII. Debe de cambiar el primer párrafo del artículo 937 para quedar de la siguiente manera: "Dentro del término de veinte días después de que se resuelva el procedimiento de declaratoria de inexistencia de huelga, si ésta se declara legalmente existente, se someterá a la decisión de la Junta el conflicto motivo de huelga, lo cual se tramitará conforme al procedimiento ordinario".

IX. Debe de estimarse que la resolución dictada en el Incidente sobre Declaratoria de Inexistencia de la Huelga, pone fin al conflicto y consecuentemente, en su contra procede el Amparo Directo, en los términos de la fracción IV del artículo 158 de la Ley de Amparo.

Los razonamientos para validar las anteriores conclusiones, están en el texto de la ponencia.

## Creación del Recurso de Revisión

*Lic. Héctor S. Maldonado Pérez*

La Constitución mexicana vigente, promulgada en 1917, marca el inicio formal y legal del derecho del trabajo en nuestro País.

Por la época en que se promulgó y por su contenido, ha sido considerada como una Legislación pionera a nivel mundial, pues reconoció y reglamentó derechos laborales que ningún otro cuerpo de disposiciones lo había hecho antes.

Desde sus disposiciones originales, creó un sistema especial de impartir justicia laboral apartándose de los sistemas tradicionales de la justicia común. En efecto, su artículo 123 fracción XX, precisa que los conflictos de orden laboral se resolverían por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con una integración tripartita de los trabajadores y de los patrones en unión de un representante del gobierno.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de las juntas, pero lo cierto es que a partir de 1931, después de haberse emitido criterios de la Suprema corte de Justicia de la Nación en la década de los años 20, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, les dio a estos tribunales, con toda claridad, facultades jurisdiccionales, quedando bien definido que sus resoluciones son de carácter obligatorio en las intervenciones que tengan para solucionar conflictos laborales en sus distintas modalidades: individuales, colectivas e intergremiales.

La ya invocada Ley de 1931, reglamentó su integración, funcionamiento y competencia.

VI. Deben derogarse los artículos 448 y 902.

VII. Debe de desaparecer la prueba de recuento de los trabajadores del artículo 931.

VIII. Debe de cambiar el primer párrafo del artículo 937 para quedar de la siguiente manera: "Dentro del término de veinte días después de que se resuelva el procedimiento de declaratoria de inexistencia de huelga, si ésta se declara legalmente existente, se someterá a la decisión de la Junta el conflicto motivo de huelga, lo cual se tramitará conforme al procedimiento ordinario".

IX. Debe de estimarse que la resolución dictada en el Incidente sobre Declaratoria de Inexistencia de la Huelga, pone fin al conflicto y consecuentemente, en su contra procede el Amparo Directo, en los términos de la fracción IV del artículo 158 de la Ley de Amparo.

Los razonamientos para validar las anteriores conclusiones, están en el texto de la ponencia.

## Creación del Recurso de Revisión

*Lic. Héctor S. Maldonado Pérez*

La Constitución mexicana vigente, promulgada en 1917, marca el inicio formal y legal del derecho del trabajo en nuestro País.

Por la época en que se promulgó y por su contenido, ha sido considerada como una Legislación pionera a nivel mundial, pues reconoció y reglamentó derechos laborales que ningún otro cuerpo de disposiciones lo había hecho antes.

Desde sus disposiciones originales, creó un sistema especial de impartir justicia laboral apartándose de los sistemas tradicionales de la justicia común. En efecto, su artículo 123 fracción XX, precisa que los conflictos de orden laboral se resolverían por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con una integración tripartita de los trabajadores y de los patrones en unión de un representante del gobierno.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de las juntas, pero lo cierto es que a partir de 1931, después de haberse emitido criterios de la Suprema corte de Justicia de la Nación en la década de los años 20, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, les dio a estos tribunales, con toda claridad, facultades jurisdiccionales, quedando bien definido que sus resoluciones son de carácter obligatorio en las intervenciones que tengan para solucionar conflictos laborales en sus distintas modalidades: individuales, colectivas e intergremiales.

La ya invocada Ley de 1931, reglamentó su integración, funcionamiento y competencia.

Como es sabido, existen diferentes modalidades: de Conciliación, accidentales y permanentes; de Conciliación y Arbitraje, funcionando en juntas especiales o plenariamente, tanto en el ámbito local como federal.

Es oportuno recordar que la Ley de 1970 modificó su denominación, su estructura, su competencia interna y el artículo 123 constitucional ha variado, en diferentes reformas que se han hecho a su fracción XXXI, su competencia por materia.

En efecto, las reformas del 70 transformaron a las Juntas Centrales en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en su forma de distribución de trabajo los grupos especiales que las integraban, pasarían a denominarse Juntas Especiales. Se creó una integración especial para la solución de los conflictos colectivos y se dio facultades para designar más personal, que las auxilien en su trabajo.

Su integración original, tal y como estaba prevista en la Ley de 1931, ocasionó dificultades en la celeridad de la tramitación de los diferentes asuntos sometidos a su decisión, por lo que la Legislación de 1970 permitió, con riesgo de contrariar la Constitución, que las Juntas Especiales que componen a estos tribunales, actúen en algunos estadios procesales de los diferentes juicios, con la sola presencia del Representante del Gobierno. Esto tiene una justificación, pero no podemos soslayar una preocupación de orden jurídico. Los representantes obreros y patronales con frecuencia no estaban presentes en las audiencias y la Legislación de origen consideraba por esa circunstancia desintegradas las juntas, impidiéndoles que actuaran, ocasionando retrasos muy marcados en los procedimientos. La nueva reglamentación, sigue conservando la integración tripartita, pero le da facultades al representante del gobierno de seguir adelante en las diversas etapas procesales de los juicios, cuando estén ausentes, uno o ambos representantes, salvo las excepciones que la propia Ley señala.

Los constituyentes del 17, por las circunstancias históricas que en este momento se vivía, por razones ideológicas y de seguridad jurídica creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las reformas procesales de 1980, crearon en la Ley Laboral una separación definitiva de las disposiciones sustantivas respecto de las procesales y se reglamenta con mayor precisión la integración y competencia de los tribunales laborales.

Se ha analizado en muy diferentes foros, por especialistas y por los sectores obrero-patronal, si el actual sistema de impartición de justicia laboral en los tiempos modernos se justifica o debemos cambiarlo.

Las juntas como organismos jurisdiccionales no pertenecen, en el ámbito Federal ni en el ámbito local, al Poder Judicial. Son Tribunales *sui generis*, porque se apartan de lo tradicional y de la estructura de los Poderes que la Constitución marca para nuestro estado. Las leyes que han reglamentado su actuación y que han precisado su naturaleza, a la fecha la siguen considerando tribunales de conciencia sin exigir formalidades en los tramites de los conflictos, valorando la buena fe guardada por las partes y tomando como base, además, para sus resoluciones, la verdad sabida, para alcanzar la meta del Derecho Laboral Mexicano: la justicia social.

Por disposición constitucional, las juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el monopolio para la impartición de justicia, así como el ministerio público por orden del artículo 21 de nuestra Carta Magna, tiene el monopolio para el ejercicio de acciones penales.

Se ha discutido, en la doctrina y en la jurisprudencia, sobre si las juntas son aún tribunales de conciencia o la práctica las ha convertido en Tribunales de Derecho. Hay opiniones no unificadas, tanto de los investigadores como de los juzgadores. Sin embargo lo que sí es notorio o irrefutable es que las juntas han sido órganos de eficacia profunda para la solución de los conflictos laborales, porque han continuado en su actuación,

en contacto directo con los involucrados en las controversias que les permite ejercer funciones conciliatorias y su estructuración también facilita la celeridad de los procedimientos. Son los Tribunales mexicanos, en todos los órdenes, penal, fiscal, civil, etc., que acusan mayor celeridad y son los tribunales que resuelven más conflictos, de los que se someten a su competencia, por la vía de la conciliación. La conciliación está instituida como una forma eficiente de resolver controversias, porque permite la participación en las fórmulas de arreglo de los propios interesados; porque es rápida; porque no tiene costos económicos para las partes y los regresa con prontitud a un estado de armonía que habían perdido con el conflicto y porque, en fin, la conciliación, es el mejor camino para que la justicia alcance su máxima expresión de equidad, cuando se ejerce con plenitud, con buena fe, con decencia y profesionalismo, es la misma justicia impartida en la medida del caso concreto de que se trata.

Sin embargo, hay quienes piden desaparezcan las juntas de conciliación porque las condiciones históricas, sociales y culturales de México han cambiado y porque piensan que las juntas se han desnaturalizado por algunas prácticas o por irresponsabilidades de quienes temporalmente las integran, desde los representantes obreros y patronales hasta los del sector oficial.

Si somos francos la justicia en México está en crisis, tanto en la prevención como la impartición, empero, el sistema de impartición de justicia en materia laboral está probado que es el mejor sistema que actualmente existe en nuestro País, por eso debemos ser cuidadosos en no destruir esta institución sino reestructurarla, pues siempre será más fácil corregirle deficiencias a un sistema ya probado antes de plantear innovaciones en donde no ha experiencias y si las hay no son tan positivas.

Habrá que reconocer que muchas de las soluciones de los conflictos laborales, contrariando la Constitución, se escapan

a la decisión de las Juntas de Conciliación, porque sus resoluciones, a pesar de que no existen recursos para combatirlos, según la Ley Federal del Trabajo, no obstante eso, son impugnadas en la vía del amparo.

Esto es normal, que los organismos encargados del control jurisdiccional, cuiden que no se violen las garantías de audiencia y de seguridad jurídica así como las de celeridad y gratitud que consagran los artículos 14, 16 y 17 de nuestra constitución. Siempre, aunque no con tanta frecuencia como acontece en la actualidad, se han promovido amparos en contra de los laudos. No obstante la Suprema Corte de Justicia, siempre ha mantenido un respeto por la actuación de estos Tribunales y por no violar su autonomía y sus facultades únicas de decisión, consagradas por la fracción XX del artículo 123 constitucional. Si, en cambio se vigilaba el respeto a las reglas procesales y la garantía de audiencia y la celeridad, y que no se omitiera razonar las pruebas, propiciando que se emitieran laudos congruentes y con apoyo de ratiocinios lógicos y jurídicos los que debería de dictar la junta con toda libertad para dar sustento y constancia a sus decisiones.

Sin embargo, especialmente con motivo de la nueva competencia que se ha establecido en materia de amparo para los Tribunales Colegiados de Circuito, en las resoluciones dictadas por la autoridad de amparo, con mucha frecuencia, se viola la autonomía de las Juntas de Conciliación y estos tribunales que ejercen el control jurisdiccional emita criterios de fondo para sentar bases, de cómo resolver un conflicto y, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ajustándose a nuestra Legislación vigente, tienen que acatar, esas decisiones y dar soluciones diferentes a las que en conciencia, verdad sabida y buena fe guarda habían dado en su original resolución. ®

No es tan injustificado este rumbo de la resolución de amparo, pues a veces las mismas juntas, por su descuido o por falta de celo profesional emiten resoluciones que obligan al Tribunal de Amparo, en busca de justicia, a ir más allá de sus facultades

legales. Con todo eso, esto no debe ser motivo para pensar en la desaparición de las juntas y de un sistema acreditado de impartición de justicia. Pero entonces ¿Qué hacer?

Nos preguntamos porqué se acude tanto a los Juicios de Amparo y la respuesta la hemos dado en renglones anteriores, sin embargo lo cierto es que, no se cumple con la disposición constitucional que da el privilegio a las Juntas de ser las impartidoras de justicia en el orden laboral. Por ello, con base en nuestra experiencia, consideramos que las resoluciones que dictan las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje tanto en el orden Federal como Local, deben de ser revisadas por un órgano superior de igual composición, es decir tripartita, con representación obrero-patronal y del gobierno. Para ello, proponemos la creación de un recurso de revisión que se ejerza por las partes y del que conozca el pleno de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cierto que, actualmente la Ley en su artículo 607 establece la existencia de los plenos y en diversas disposiciones determina su competencia y su integración, pero aquí nosotros propondríamos una diferente integración del pleno y una modificación a los asuntos de su competencia. Proponemos que igual que ahora, las Juntas especiales sigan integradas con representantes obreros y patronales elegidos conforme lo determina la actual Ley o como se determine en el futuro, pero que exista un pleno que sea integrado por representantes obreros y patronales distintos a los que forman las juntas especiales con un mejor perfil, y que sean designados sólo para integrar el pleno, para que bajo las mismas reglas y con la misma libertad de apreciación de las pruebas, conozcan de la revisión de los laudos y los confirmen o modifiquen bajo los mismos lineamientos de verdad sabida, de buena fe guardada y en conciencia para evitar que otros tribunales que no tienen esta composición sustituyan a las Juntas al revisar bajo lineamientos de la justicia tradicional, sus laudos evitando que se alcancen los fines de la justicia laboral que es la justicia social que busca el equilibrio en los sectores de la producción,

con base en los principios marcados en los artículos 2, 3, 17 y 18 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Después de revisados los laudos y confirmados o modificados, obviamente que las partes conservarían el derecho de promover juicios de amparo, pero el recurso interno que proponemos constituiría un filtro que retendrá en la propia jurisdicción laboral, las soluciones de los conflictos y además propiciaría una nueva oportunidad de conciliación que sería ejercida por la propia autoridad laboral.

Al crearse un pleno con las anteriores características, se ampliarían las facultades que la Ley da a los plenos, pues se asumirían las funciones, además de las actuales, que se asigne a los jurados de responsabilidades y serían competentes, con base a las razones expuestas, de conocer, a petición de parte de un recurso de revisión sobre los laudos individuales no incluyendo a los colectivos, porque el Presidente de la Junta Local, que sería a su vez el Presidente del Pleno integrará las Juntas Especiales y habría una doble representación de su actuación al constituirse en un órgano competente para asumir las facultades del Jurado de Responsabilidades; conocería, además, no sólo de las denuncias contra los representantes de los obreros y patronos, sino también de todo el personal jurídico de las juntas.

Hoy más que nunca tenemos necesidad de vivir en un estado de derecho; hay que cumplir con los preceptos legales, con más razón los de carácter constitucional. Si la constitución creó las Juntas con un fin específico, hagamos que se respete la voluntad del legislador constitucional; si hay razones que correspondan para un nuevo sistema de impartición de justicia laboral. Si se desea conservar las juntas con la función que actualmente se le tiene encomendada, facilitemosle su labor y para ello, propongo lo siguiente:

PRIMERO: Que las Juntas Especiales que son parte de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, continúen

con la integración tripartita que actualmente está prevista en la Ley en donde se incluyen representantes obreros y patronales designados por sus respectivos sectores.

SEGUNDO: Que se consigne en la Ley que estos representantes ya no integren el pleno de las juntas.

TERCERO: Que la Legislación Laboral cree recursos de revisión en contra de los laudos dictados por las Juntas Especiales en conflictos individuales.

CUARTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje conozca de este nuevo recurso.

QUINTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje se integre por distintos representantes de los que forman las Juntas Especiales, designados en la misma forma, pero que la Ley les exija mayor grado de escolaridad y preparación.

SEXTO: Que se suprima el Jurado de Responsabilidades que está previsto en el artículo 523 de la Ley actual y que las funciones que tiene asignadas pasen a ser competencia del Pleno de la Junta, incluyendo el personal jurídico de las juntas.

## Jornada de Trabajo una reforma necesaria

Lic. Sergio M. Villarreal Salazar

### Introducción

Observamos que la regulación legal de la jornada de trabajo, está encaminada a establecer una justificada limitación a su duración.

El sistema legal y la jurisprudencia a este respecto, en una medida importante han impedido la explotación de los trabajadores.

Esa intervención del Estado surge con apremio en el apogeo del liberalismo económico, donde floreció el capitalismo que explotó sin más límite a la clase trabajadora que la resistencia de ésta.

La necesaria adecuación entre esos principios y la normatividad, se mantiene sin reserva en la época de nuestra economía cerrada.

Con la apertura de fronteras y la tendencia hacia la globalización económica, se reorientan, hacia la competitividad en los mercados, los objetivos de la dirección y administración de la empresa. Esta ingente necesidad, impacta todos sus elementos, pero las adecuaciones requeridas rebasan su ámbito de organización. ®

En ese orden resultan insuficientes la renovación de la planta productiva y la efficientización de la empresa, si se encuentran

con la integración tripartita que actualmente está prevista en la Ley en donde se incluyen representantes obreros y patronales designados por sus respectivos sectores.

SEGUNDO: Que se consigne en la Ley que estos representantes ya no integren el pleno de las juntas.

TERCERO: Que la Legislación Laboral cree recursos de revisión en contra de los laudos dictados por las Juntas Especiales en conflictos individuales.

CUARTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje conozca de este nuevo recurso.

QUINTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje se integre por distintos representantes de los que forman las Juntas Especiales, designados en la misma forma, pero que la Ley les exija mayor grado de escolaridad y preparación.

SEXTO: Que se suprima el Jurado de Responsabilidades que está previsto en el artículo 523 de la Ley actual y que las funciones que tiene asignadas pasen a ser competencia del Pleno de la Junta, incluyendo el personal jurídico de las juntas.

## Jornada de Trabajo una reforma necesaria

Lic. Sergio M. Villarreal Salazar

### Introducción

Observamos que la regulación legal de la jornada de trabajo, está encaminada a establecer una justificada limitación a su duración.

El sistema legal y la jurisprudencia a este respecto, en una medida importante han impedido la explotación de los trabajadores.

Esa intervención del Estado surge con apremio en el apogeo del liberalismo económico, donde floreció el capitalismo que explotó sin más límite a la clase trabajadora que la resistencia de ésta.

La necesaria adecuación entre esos principios y la normatividad, se mantiene sin reserva en la época de nuestra economía cerrada.

Con la apertura de fronteras y la tendencia hacia la globalización económica, se reorientan, hacia la competitividad en los mercados, los objetivos de la dirección y administración de la empresa. Esta ingente necesidad, impacta todos sus elementos, pero las adecuaciones requeridas rebasan su ámbito de organización.

En ese orden resultan insuficientes la renovación de la planta productiva y la eficientización de la empresa, si se encuentran

barreras en el sistema legislativo que impiden la plena adecuación de tales medidas y estrategias.

Para los propósitos del presente estudio nos interesa la legislación laboral, y todavía más específico dentro de ésta la jornada de trabajo.

En ese orden nos encontramos la propia regulación constitucional que determina la duración máxima de la jornada de trabajo en forma diferenciada para los turnos diurno y nocturno. La ley ordinaria divide el día en tres turnos, pues agrega el mixto.

Pues bien, con este estudio demostraremos la necesidad de modificar el régimen legal, para establecer un sistema que a la vez que conserve los derechos del trabajador que impiden su explotación, permita la adecuación de los nuevos modelos de organización del trabajo.

Para su desarrollo, el estudio lo presentamos en los apartados siguientes: La Jornada de Trabajo y su Reglamentación; Hacia un Cambio del Régimen Legal de la Jornada de Trabajo y; Justificación de una Reforma al Régimen de la Jornada.

Para demostrar nuestra hipótesis utilizaremos los métodos histórico, inductivo, deductivo y lógico-sistemático.

## Capítulo I

### La jornada de trabajo y su reglamentación

En este capítulo referimos los conceptos generalmente aceptados de la jornada de trabajo, y realizamos las precisiones pertinentes en cuanto a su reglamentación.

**A. Antecedentes.** La Constitución de 1857 no estableció reglamentación de la duración de la jornada de trabajo. Esa atribución estaba a cargo de las legislaturas de los estados, y en éstos se dieron soluciones diversas; desde la ausencia de regulación, como Nuevo León, hasta una limitación en 9

horas como en Chihuahua ( Decreto del 23 de agosto de 1916)<sup>1</sup>, Jalisco, en la Ley de Manuel M. Diéguez,<sup>2</sup> y; en Veracruz, en la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre B.<sup>3</sup>

Mario de la Cueva apunta que la limitación a las horas de la jornada de trabajo, fue uno de los primeros y más urgentes objetivos de la organización Internacional del Trabajo.<sup>4</sup>

Además de proteger la salud del trabajador, fueron varias las razones que llevaron a la necesidad de limitar la duración de la jornada de trabajo. En nuestro país en la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos de 1917 (CPEUM en adelante), resolvió definitivamente establecer una duración máxima de ocho horas en la jornada diurna, y de siete horas como máxima para el trabajo nocturno.

**B. Concepto.** El texto constitucional regula la duración de la jornada, más no contiene la definición de la misma.

Con la necesidad de limitar la duración de la jornada de trabajo, se concibió a ésta como integrada con el tiempo efectivo de servicios. Esta idea prevaleció en nuestro país antes y durante la vigencia de la Ley federal del Trabajo de 1931.

Fue el legislador de 1970 el que introdujo el cambio, pues en el artículo 58 se le define como "...El tiempo durante el cual está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Con ello se substituye la noción original del tiempo efectivo de servicios.

El maestro Nestor de Buen, señala que no deja de ser contradictorio el artículo 82 LFT, que establece que el salario es la remuneración que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pues, continúa diciéndonos el mismo autor, en una

<sup>1</sup> Remolina Roqueñi, Felipe. *El artículo 123*. México, 1974, pag. 65.

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959, Tomo I, Págs. 98.

<sup>3</sup> Idem, pág. 99.

<sup>4</sup> Idem, pág. 506 y 507.

interpretación literal, llevaría al absurdo de que sólo el tiempo de trabajo, durante la jornada, merecería salario.<sup>5</sup>

**C. Duración.** La jornada de trabajo puede ser clasificada de muy diversas maneras. Para los efectos del presente estudio nos interesa la que atiende a su duración.

En la CPEUM se establece una jornada diurna con duración máxima de 8 horas, y una nocturna de siete horas (123-A-I y II).

Por otra parte, el mismo Ordenamiento para los trabajadores menores, es decir, para los mayores de 14 y menores de 16 años, limita a seis horas la duración de la jornada (123-A-III).

En la Ley Federal del Trabajo (LFT en lo sucesivo), además de reproducir las anteriores limitaciones, se establece la duración de siete horas y media para una jornada mixta.

En nuestro país, en determinadas actividades económicas, la jornada de trabajo también es objeto de regulación en los convenios internacionales número 30, 43, y 49,<sup>6</sup> que fueron suscritos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, y posteriormente ratificados. En estos dos últimos se reduce la duración de la jornada, pero se hace mediante la consideración de la combinación de variables como equipos de trabajo, turnos rotatorios, descansos variables, los ciclos de rotación de los equipos de trabajo, entre otros que la determinan.

**D. Distribución.** En la LFT existen disposiciones que sin fijar la duración de la jornada, sí regulan sus condiciones, como es el caso de la determinación del rango de los horarios en que se desarrollan las jornadas diurna y nocturna. En cambio sí se determina la duración de la jornada mixta. Así, se considera

<sup>5</sup> De Buen, Nestor. *La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México*. En *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 118.

<sup>6</sup> *Convenios de la OIT ratificados por México*. Tercera edición. México 1989, pags. 83, 96 y 108.

labor diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna la que se desarrolla entre las veinte y las seis horas y; mixta la que abarca de la diurna y de la nocturna con un máximo de tres y media horas de ésta última, pues si se excede, se considera nocturna.

Estas disposiciones vienen a complementar, el sistema de la regulación de la jornada, ya que se establecen las bases para su configuración conforme a su duración.

**E. Jornada y realidad actual.** Es indiscutible que persisten las mismas razones y consideraciones que impusieron la limitación a la duración de la jornada, así como los términos para su distribución, pues no existen factores o elementos que justifiquen su eliminación.

Sin embargo, lo que sí ha cambiado son las condiciones, el medio en el que la empresa se desempeña en el cumplimiento de sus objetivos sociales, en tanto que la regulación se instituyó en circunstancias de una economía cerrada, es decir, en un mercado nacional cautivo por el cierre de la fronteras, al que poco o nada interesaba el ser competitivo. Esto trasciende a la organización del trabajo, según lo demostramos más adelante.

Para lograr el objetivo del presente estudio, es preciso analizar las necesidades y condiciones generadas por el nuevo marco de la globalización de la economía, frente el régimen legal de la jornada, así como frente a los derechos de los trabajadores, con objeto de determinar su adecuación.

Iniciaremos el análisis por la identificación de los factores que es indispensable revisar.

## Capítulo II

### Hacia un cambio del régimen legal de la jornada de trabajo

En este apartado se relaciona la falta de adecuación entre las disposiciones legales que regulan el tiempo de la jornada, y la

propia duración del día; los requerimientos actuales para la organización del trabajo, así como la situación de los trabajadores frente a tales exigencias.

**A. Las horas del día y las de la jornada.** El total de las horas del día, no se cubre con la suma de las horas de las jornadas diurna, mixta y nocturna que contempla la ley.

En efecto, el tiempo total que se obtiene del máximo de cada una de las jornadas, sólo alcanza veintidós horas y media, mientras que lo que se necesita cubrir, simplemente son veinticuatro horas. La ley a este respecto no contempla expresamente ninguna solución.

El tiempo que falta para completar las veinticuatro horas, conforme a las mismas disposiciones legales, no puede ser resuelto mediante trabajo en tiempo extra, ya que la también necesaria limitación a su realización, reduce a tres días la extensión del tiempo extra en la semana, sin que por ello así se puedan cubrir legalmente las horas de un día.

Como solución convencional, para que se completen las veinticuatro horas del día, podría pensarse en la extensión en media hora cada uno de los turnos, concedida ésta bajo la hipótesis de que la media hora para descanso y/o alimentos, se lleve a cabo de tal forma que dicho tiempo no fuese computado como parte de la misma jornada.

Sin embargo, la sola circunstancia de que en más de veintinueve años de experiencia de la ley, no se haya podido establecer un criterio firme al respecto en la jurisprudencia, es de por sí suficiente para señalarle como otro motivo mismo para efectuar una revisión sistemática del régimen de la jornada de trabajo, en tanto que denota, al menos, una falta de precisión en la técnica legislativa.

Independientemente de lo anterior, es beneficioso que los factores de la producción cuenten con reglas claras, y más aún en un tema de vital importancia, como lo es la jornada de trabajo.

**B. Requerimientos de organización del trabajo.** El conflicto que se genera por la reducción de las horas de la jornada, afecta el sistema de trabajo en aquellas empresas que indispensablemente requieren trabajar las veinticuatro horas por la naturaleza de sus actividades.

Pero la afectación va más allá, porque interesa a toda forma de organización a la que conviniese instituir igualmente esos sistemas de trabajo,

El caso en que se trabaja en turnos sucesivos, introduce como variables el descanso en día distinto por el cambio de turno y el modo en que se realiza éste; la intervención de un cuarto equipo de trabajo; la determinación de rotación de cuatro semanas o más para completar el ciclo de trabajo y; la duración del descanso hebdomadario, que de alguna forma pueden influir para modificar y reducir el tiempo de la jornada de trabajo.

En efecto, existen sistemas para cubrir los turnos rotatorios, con cuatro equipos, en que se logra, por su forma de operar, que en el ciclo completo en promedio a la semana se trabaje un tiempo igual, y a veces inferior, al que corresponde a la semana en una jornada nocturna.

Sin embargo, la ley impone una limitación para la determinación del tiempo de la jornada, al regular sólo la jornada, y cuando va más allá, únicamente regula la suma de las horas de ésta en la semana, que limita a esos períodos la implantación de soluciones. En la legislación española, señala Carro Igelmo, es factible la regulación de la jornada anual, precisamente en los Convenios Colectivos.<sup>7</sup>

Que aún la modalidad "equivalente" a que se refiere el artículo 59 LFT, no es la panacea, pues son elementos de solución que rebasan esquema rígido en dicho ordenamiento. Se trata

<sup>7</sup> Carro Igelmo, Alberto José. Curso del Derecho y del Trabajo. Segunda edición, Bosch, Casa editorial, S.A., Barcelona, 1991. página 389.

de sistemas de trabajo en que se obtiene una duración de jornada distinta, en cada semana, pero que ésta es estructurada en función del ciclo de la rotación en cuya función sólo así se miden los resultados.

En virtud de que el sistema fue instituido en razón de la protección de los intereses de los trabajadores, es preciso establecer si ello impide la realización de la revisión y modificación al sistema legal de la jornada de trabajo.

En esas condiciones la propuesta de revisión no podría lógicamente rechazarse a priori, sino en todo caso hasta que se pruebe que atenta contra las garantías instituidas a favor de los trabajadores.

**C. Los derechos de los trabajadores.** Pensamos que las normas en vigor cumplen los objetivos de acuerdo a la finalidad deseada y del principio de la jornada humanitaria, en tanto se limitó la duración de la jornada a un número razonable de horas, de tal forma que el trabajo comprendido en éstas no perjudique la salud del trabajador.

También se establecieron bases para la delimitación del rango de los horarios conforme a los cuales se configura la jornada diurna, nocturna y mixta.

Igualmente apuntamos como parte complementaria del sistema, la regulación de la jornada extraordinaria, así como casos especiales tratándose del trabajo de la mujer y del menor. Por la índole del presente estudio, sólo nos ocupamos por la parte general.

Ahora bien, si la CPEUM estableció sólo las bases de la reglamentación por día, es marcada la orientación de la legislación reglamentaria y de la jurisprudencia a considerar como complemento el periodo semanal de trabajo. Baste citar el artículo 59 de la ley en donde se autoriza el pacto para distribuir las horas de la tarde del sábado el resto de los días de la semana o cualquiera otra modalidad equivalente; así como la reiterada

jurisprudencia en que se sostiene la constitucionalidad del pacto que se base en dicho precepto.

En el anterior orden de ideas, la cuestión a dilucidar no es si se deben o no respetar los derechos de los trabajadores, sino que a partir de esos derechos, establecer o permitir el establecimiento de formas y modalidades que a la vez satisfagan los requerimientos actuales de la dinámica de la productividad.

### Capítulo III

#### Justificación de una reforma al régimen de la jornada

Los derechos de los trabajadores deben ser primero identificados, y conceptualizados, una vez hecho lo anterior, instituidos en forma clara.

**A. Concepto.** Indiscutiblemente la esencia del sistema de la jornada, la constituye su necesaria limitación. Inspirado en el principio de la jornada humanitaria, se fija una duración adecuada al esfuerzo requerido para su desempeño.

Por ello no podrá darse ninguna reforma que se aleje o contravenga dicho concepto.

Ahora bien, en esas condiciones, se trata de establecer si la solución adaptada en nuestro sistema, es la única con la que se pueden establecer las garantías necesarias para los trabajadores, y si ella resulta suficiente para satisfacer las necesidades actuales de la producción.

La respuesta al primer cuestionamiento evidentemente que es la negativa, específicamente en lo que hace a la duración máxima de las jornadas mixta y nocturna, pues en otras legislaciones como la de España<sup>8</sup> y de Colombia<sup>9</sup>, por señalar algunas, se da una solución igualmente garante de los derechos de los trabajadores, en las que la duración de la jornada se fija en un número determinado de horas pero igual para cualquier turno,

en donde la ventaja para el trabajador se da con un pago adicional (con un 35% como el caso de Colombia), en vez de la reducción a siete y media horas y siete, respectivamente, como se hace en nuestro país.

En cuanto a la segunda pregunta, decimos que desde luego resulta insuficiente para satisfacer las necesidades actuales, en tanto la rigidez del esquema adoptado, que en principio no admite, como en los convenios internacionales número 43 y 49 antes citados, la adecuación de la fijación a los ciclos naturales de los sistemas de turnos, en donde se admite tanto que la duración sea semanal, como que su duración se dé en promedio de cuatro semanas, que es el tiempo en que se completa el ciclo de los turnos rotatorios.

No advertimos perjuicio alguno para los trabajadores en dichos sistemas que fijan una duración igual para cualquier turno; además basta citar la experiencia de los países en donde se aplican esas distintas modalidades.

**B. Propuesta.** Respetando los derechos de los trabajadores, procede realizar una modificación del sistema legal de la jornada de trabajo, para superar la rigidez de la regulación, que, sin mayor beneficio, sólo impide la operación de esquemas de trabajo que permitan a las empresas ser competitivas al organizar en forma más eficiente los equipos de trabajo que cubren las jornadas. Se trata de colocar a éstas en condiciones de igualdad con sus similares. A fin de cuentas, con la reforma se mantiene el equilibrio entre los factores de la producción, cumpliendo así con el objetivo teleológico de las normas de trabajo.

Con base en lo anterior modificar el sistema reglamentario de la jornada conforme a lo siguiente:

<sup>8</sup> Idem, pág. 388

<sup>9</sup> Campos Rivera, Domingo, *Derecho Laboral Colombiano*, Quinta Edición, Editorial Temis, S.A., Bogotá-Colombia 1988; pag. 276.

Instituir una única jornada máxima para cada uno de los tres distintos turnos.

Establecer un pago como carga adicional cuándo se labore en el turno mixto, o en el nocturno.

Estructurar un sistema de la jornada, que considere las interrupciones y descansos necesarios durante la jornada, entre el fin de una y el principio de la otra, incluyendo el de los cambios de turno provenientes de los ciclos de rotación e incluso períodos superiores, y el reposo semanal.

Permitir el acuerdo entre las partes que, respetando esas garantías mínimas, establezca sistemas de trabajo con modalidades equivalentes.

#### Bibliografía

Remolina Roqueñi, Felipe *El artículo 123*. México. 1974.

De la Cueva, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4a edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959.

De Buen, Nestor. *La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México*. En *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

Carro Igelmo, Alberto José, *Curso de Derecho del Trabajo*. Segunda Edición, Bosch, Casa Editorial, S.A., 1991.

Campos Rivera, Domingo, *Derecho Laboral Colombiano*. Quinta Edición, Editorial Temis, S.A., Bogotá-Colombia, 1988.

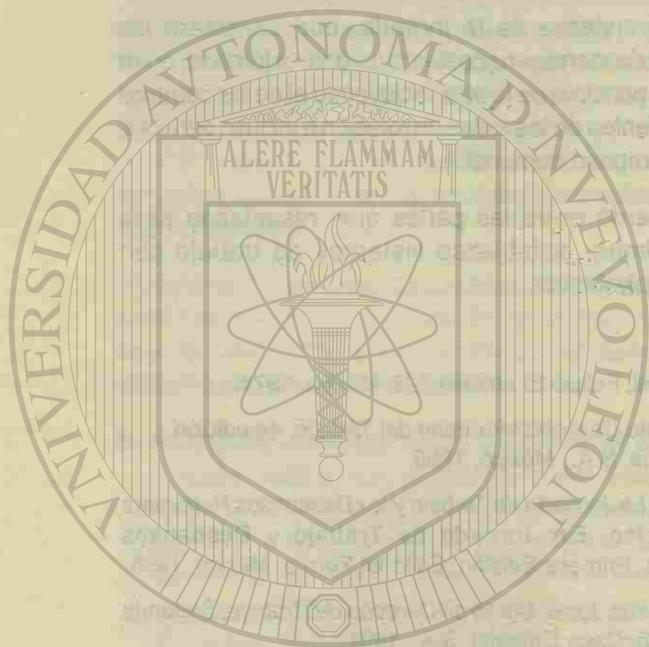
Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliografía Ormea, Argentina, 1968.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Decimaprimer Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988. ®

*Convenios de la OIT Ratificados por México*. Tercera Edición, México, 1984.

De Buen L., Nestor, *Derecho de trabajo*. Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1989.

Suprema corte de la Justicia de la Nación, *CD Rom Ius 8*.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES Y ESTADÍSTICAS

## Los trabajadores burócratas de confianza

Lic. y M. D. T. Ismael Rodríguez Campos

Los trabajadores burócratas de confianza de las entidades federativas y de los municipios y su derecho al pago de una indemnización o a su reinstalación conforme las leyes laborales de los estados y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### Introducción

#### Génesis y motivo

Este breve trabajo, sencillo y poco ambicioso, posee como origen la intención de profundizar un poco sobre la situación actual de los trabajadores burócratas de confianza, especialmente en lo que se refiere a la posibilidades de ser sujeto de indemnización o reinstalación cuando se les despide injustificadamente. Debemos recordar que existe la tendencia marcada por la propia legislación Federal Burocrática de excluir a los trabajadores del Estado de confianza de la posibilidad de ser indemnizados o reinstalados después de un despido injustificado.

El motivo de la elaboración de este estudio es participar en los festejos del 175 aniversario de la impartición de la primera clase de Derecho en el Estado de Nuevo León por parte del Sr. Lic. don José Alejandro de Treviño y Gutiérrez, tarea que realiza con éxito nuestra querida Facultad de Derecho y Ciencias

Sociales y Colegio de Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la cual por medio de su dinámico Director el Lic. Helio E. Ayala Villarreal cumple, una vez más, con una de actividad académica poco aplaudida y de gran esfuerzo.

### Objetivo

El objetivo que se persigue es modesto, pretendemos que la comunidad jurídica recuerde una vez más la difícil situación que durante siempre han sufrido los trabajadores burócratas llamados de confianza.

### Importancia

El trabajo elaborado no es importante, pero el tema sí lo es, tomando en cuenta que los trabajadores de confianza, no sólo en el ámbito burocrático sino también en el general, siempre han sido sujetos de exclusión, porque el propio Estado no admite tener las obligaciones que posee cualquier patrón ordinario y argumentando los altos fines que cumple priva a sus trabajadores de muchos de sus derechos y hoy, en forma clara, manifiesta su intención de seguirlo haciendo y fundamentalmente de privarlos de la posibilidad de recibir indemnizaciones por despido o su reinstalación. Nosotros particularmente creemos que efectivamente algunos trabajadores deben ser privados del derecho a recibir indemnización o a ser reinstalados, pero en número muy reducido.

### Limitaciones

La elaboración de este trabajo tiene como principales limitaciones, por una parte la muy escasa bibliografía que existe sobre el tema y, por otra, el poco tiempo disponible que para la investigación nos deja el ejercicio profesional de la abogacía.

### Método

El método utilizado es el exegético, pues fundamentalmente estudiamos y analizamos diversos preceptos jurídicos a fin de esclarecer algunos puntos o temas cuestionados. Utilizamos también nuestra experiencia en la práctica del Derecho Laboral.

### Agradecimientos

La Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, a la cual me honro en pertenecer, siempre ha apoyado todas las manifestaciones de carácter académico a la que ha sido invitada; en esta ocasión la Delegación de Nuevo León de la Academia, presidida desde siempre por el Sr. Lic. Héctor S. Maldonado Pérez, determinó apoyar la celebración del 175 aniversario de la Primera Cátedra de Derecho pronunciada en nuestro Estado, mediante la elaboración por parte de algunos de sus miembros de trabajos breves de investigación destinados a ser publicados; nuestro agradecimiento al Lic. Maldonado Pérez por su labor de tesón, de insistencia y de paciencia para con el que escribe y para el resto de los autores, a él se debe nuestra paternidad de esta modesta obra.

### I. Conceptos básicos

#### A. Concepto de Burócrata

1. Burócrata, de acuerdo con el *Diccionario de la Lengua Española* (20ª Edición, Tomo I, Madrid, 1984, Pág. 222) es la persona que pertenece a la Burocracia y ésta a su vez es la clase social que forman los empleados públicos.
2. Guillermo Cabanellas en su *Diccionario de Derecho Usual* (Tomo I, Heliasta, Buenos Aires, 1974, Págs. 303 y 304) nos dice que Burocracia es la clase constituida por los burócratas y que es el elemento auxiliar de los dirigentes de una nación o entidad pública menor.

3. Nosotros creemos que burócrata es toda persona física que presta un trabajo personal subordinado para el Estado en cualquiera de sus tres niveles, Federación, Estado y Municipio.

### B. Concepto de Entidad Federativa

Por Entidad Federativa hemos entendido, tradicionalmente, cada uno de los Estados que integran el Territorio Nacional.

### C. Concepto de Municipio

Conforme Juan Palomar de Miguel (Pág. 895) Municipio es un conjunto de personas asentadas en un mismo término jurisdiccional regido en sus intereses vecinales por un Ayuntamiento.

Guillermo Cabanellas (Pág. 758, Tomo II) nos dice que Municipio es la primera o menor de las corporaciones de Derecho Público, integrada por las Autoridades (o Ayuntamiento) y habitantes de un término jurisdiccional, constituida casi siempre por una población y cierto radio rural.

En lo personal consideramos que efectivamente el Municipio es la primera célula de Derecho Público que se integra por una población, un territorio y un gobierno que es el Ayuntamiento integrado por Alcalde, Síndicos y Regidores dotado de facultades administrativas y facultades reglamentarias para normar las cuestiones relacionadas con sus áreas de manifestación. Todo un conjunto de Municipios integra la Entidad Federativa que popularmente se denomina como Estado.

### D. Concepto de indemnización

1. Guillermo Cabanellas en la obra ya citada (Pág. 364) nos dice que es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, suma o cosa con que se indemniza, reparación, compensación.

2. Juan Palomar de Miguel, en su *Diccionario Para Juristas* (Mayo Ediciones, México, 1981, Pág. 707) nos dice que es la acción y efecto de indemnizar o indemnizarse, y a su vez nos dice que indemnizar es resarcir de un daño o perjuicio.

3. En nuestra opinión la indemnización es el pago que se hace a la persona que ha sufrido un daño o un perjuicio; en nuestro Derecho existe la indemnización civil, la indemnización penal, la indemnización administrativa y, desde luego, la indemnización laboral que se manifiesta, relacionada exclusivamente con el tema de nuestro estudio, con el pago que efectúa el patrón al trabajador por haberlo despedido sin justificación.

### E. Concepto de Reinstalación

El *Diccionario de la Lengua Española*, ya citado con anterioridad, en su página 1165, nos dice que Reinstalación es acción y efecto de reinstalar y, a su vez, este término significa volver a instalar.

Para el caso de estudio, nosotros afirmamos que reinstalar a un trabajador significa volverlo a instalar en el trabajo que dejó por cualquier causa.

### F. Leyes laborales de los Estados

Como antes manifestamos, el Territorio Nacional se integra con Entidades Federativas y a su vez éstas se componen de Municipios; de tal manera que podemos afirmar que existen burócratas federales, estatales y municipales. Durante muchos años existió exclusivamente el artículo 123 como norma de las relaciones laborales y posteriormente se legisló dividiendo ese precepto en dos apartados dedicando el Apartado B para los burócratas federales y dejando al primer Apartado, que es el "A" la regulación de los trabajadores ordinarios; los Estados legislaron sobre materia laboral promulgando leyes a las que

les dieron diversas denominaciones, por ejemplo en Aguascalientes se le denominó Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados; en Baja California se le llamó Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Institutos Descentralizados de Baja California; en Campeche se le llamó Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche; en Nuevo León se le llamó Ley del Servicio Civil.

En diversos Estados de la República no existe una tendencia única en cuanto al total de las relaciones que norman los cuerpos legales mencionados; pues en algunos engloba exclusivamente a los trabajadores del Gobierno del Estado, en otros se incluye a los trabajadores de los organismos descentralizados.

No existe una denominación que se utilice regularmente en las leyes semejantes de los Estados, pues la mayoría tienen nombres distintos. Se considera que la denominación de Ley del Servicio Civil no es muy técnica, pues el término "civil" no alude a los trabajadores burócratas.

### *I. Clases de Trabajadores*

En relación con el patrón que poseen existe cuatro tipos de trabajadores, éstos son los siguientes:

#### **A. Trabajador ordinario**

Este trabajador es el que no se le considera burócrata, que tiene como patrón a un particular o gobernado. Los conflictos laborales de estos trabajadores se regulan por el apartado A del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, la ley Federal del Trabajo.

#### **B. Trabajador Burócrata Federal**

Este trabajador es el que labora para la Federación y pueden ser trabajadores de cualesquiera de los tres poderes federales, legislativo, ejecutivo y federal o del Distrito Federal. Estos trabajadores tienen como normas aplicables en sus conflictos al Apartado B del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

#### **C. Trabajador Burócrata de los Estados**

Estos son los trabajadores que laboran para cualesquiera de los tres poderes de un Estado y tienen como ley que regula sus conflictos, la ley expedida al efecto por las legislaturas del Estado.

#### **D. Trabajadores Burócratas Municipales**

Estos trabajadores son los que tienen como patrón a cualesquiera de los municipios de un Estado determinado y sus problemas se tramitan conforme las Leyes que al efecto expidan las Legislaturas de los Estados.

### *II. Breve historia del proceso Legislativo del trabajo burocrático*

El artículo 123 de la Constitución originalmente regulaba todas las relaciones obrero patronales, incluyendo todo el trabajo burocrático; en forma posterior, el Estado, principalmente el Federal, argumentó que no era posible tratar como iguales a los burócratas Federales que a los trabajadores ordinarios, pues el estallamiento de la huelga, por ejemplo, en el Estado, podría ocasionar daños graves a toda la sociedad; con apoyos semejantes al mencionado, surgió un Apartado B del artículo 123 Constitucional, quedando dividido el artículo en dos grandes apartados: el Apartado A que regula las relaciones de los trabajadores ordinarios con los patrones gobernados es decir que no sean la Federación, los Estados ni los Municipios y

un Apartado B que regula las relaciones de trabajo entre la Federación y sus trabajadores; surgió también la ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional que entró en vigor el 29 de Diciembre de 1963.

Los Estados promulgaron leyes que regulaban las relaciones entre el Estado y sus trabajadores y el Municipio y sus trabajadores; estas leyes fueron originalmente consideradas por la doctrina como inconstitucionales porque, por una parte, existía la fracción X del artículo 73 Constitucional que ordena que únicamente el Congreso de la Unión puede legislar en materia de trabajo, y, por otra parte el artículo 123 Constitucional no autorizaba a los Estados a expedir leyes relativas al trabajo, sin embargo después surgió una tendencia contraria que analizaremos abajo. En forma posterior el artículo 115 de la Constitución Federal autorizó en su fracción V para que las legislaturas de los Estados legislaran en relación con los trabajadores del Estado; también el artículo 116 de la Constitución autorizó a las Legislaturas

#### *IV. Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Los Municipios de los Estados de nuestra República carecían de una ley que regulara sus relaciones de trabajo con sus trabajadores y en algunos, como el nuestro, la ley que regulaba las relaciones de los trabajadores del Estado con éste, también regulaban las relaciones de trabajo del Municipio con sus trabajadores; evidentemente eran leyes que carecían de sustento constitucional y por ello en la fracción VIII del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en un segundo párrafo se autorizó a las Legislaturas de los Estados, para que, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la misma Constitución, expidieran leyes para regir esas relaciones de trabajo.

#### *V. Artículo 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Los Estados de la República legislaron respecto de las relaciones laborales que tenían con sus trabajadores aunque se decía que no estaban facultados para hacerlo por el artículo 123 Constitucional ni por ningún otro artículo y que el artículo 73 en su fracción X de la Constitución federal únicamente facultaba al Congreso federal para legislar en materia del trabajo. Para evitar tal circunstancia recientemente el artículo 116 incluyó una fracción V que faculta a las legislaturas de los Estados para que, en base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política, expidan leyes que rijan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores:

#### *VI. Análisis de la constitucionalidad de las Leyes Estatales del Trabajo Burocrático*

La mayoría de las Leyes de Trabajo Burocrático de los Estados carecían de sustento constitucional, porque normalmente fue en fecha posterior al de su inicio de vigencia, cuando se reformaron, en los términos vertidos con anterioridad, los artículos 115 y 116 constitucionales; sin embargo, al reformarse la Constitución y autorizarse a las legislaturas de los Estados para expedir leyes del trabajo en relación con los trabajadores burócratas del Estado y de los Municipios, es obvio que esas leyes quedaron dentro del ordenamiento constitucional; sin embargo creemos que las Leyes en cuestión nunca fueron inconstitucionales porque de acuerdo con el artículo 124 de la Carta Magna, las facultades que no están expresamente concedidas por la misma Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados; y en el caso, aunque el artículo 73 fracción X de la Constitución ordena que el Congreso tiene facultad para expedir las leyes del trabajo, agrega que dichas leyes sean reglamentarias del artículo 123 Constitucional y este precepto en su contenido regula las relaciones de todos los trabajadores ordinarios y de los

burócratas federales y no regula las relaciones de trabajo de los Estados y los municipios y en consecuencia esta facultad corresponde a los Estados de acuerdo con el artículo 124 Constitucional.

### *VII. Posición de las Leyes laborales, Federales y Estatales sobre la posibilidad de que los burócratas de confianza reciban una indemnización o la reinstalación después de un despido injustificado*

#### A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Como ya dijimos antes, el Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula las relaciones obrero patronales entre trabajadores y patrones ordinarios, entendiéndose por éstos, todos aquellos que no sean Estado en sus tres niveles: Federal, Estatal y Municipal; este apartado es reglamentario de la Ley Federal del Trabajo; por su parte el Apartado B del artículo 123 regula las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; es decir, tutela los derechos de los burócratas que laboran para la Federación y a su vez ese apartado reglamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional; dicho en otras palabras el artículo referido no regula las relaciones de trabajo entre el Estado y el Municipio y sus respectivos trabajadores; los artículos 115 y 116 Constitucionales ordenan que las legislaturas de los Estados expedirán leyes, con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución para regular esas relaciones de trabajo.

Conforme lo anterior, podemos decir que la legislaciones laborales de los trabajadores de los Estados y de los Municipios expedidas por las legislaturas de los Estados deberán formularse de acuerdo con el contenido del artículo 123 Constitucional y la Fracción XXII del primer Apartado de ese

precepto ordena que cuando un trabajador es despedido injustificadamente tiene, a su elección, la posibilidad de ser indemnizado o reinstalado y el segundo párrafo de la Fracción IX del Apartado B también ordena que el trabajador en caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente. Es necesario subrayar que la Constitución no excluye la posibilidad de ser indemnizados o reinstalados a los trabajadores burócratas de confianza.

B. Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Esta ley fue publicada el día 28 de Diciembre de 1963 y en su artículo 5 efectúa una prolija enumeración respecto de los trabajadores que considera como de confianza y en su artículo 8 excluye el régimen de la ley a estos trabajadores.

Las leyes reglamentarias no deben contener preceptos que contradigan el contenido de las leyes que reglamentan y en el caso que analizamos es evidente que el artículo 8 que excluye a los trabajadores de confianza del régimen de la ley contradice el ya mencionado segundo párrafo de la Fracción IX del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

C. Leyes estatales que regulan las relaciones laborales burocráticas del Estado y del Municipio con sus trabajadores.

Como dijimos con anterioridad, los Estados de la Federación han denominado de muy diversa manera a sus legislaciones burocráticas y tampoco han asumido una postura uniforme para negar expresamente o aceptar la indemnización o reinstalación a los burócratas de confianza; por ejemplo podemos observar que sus inclinaciones, en términos generales, en algunas leyes, han sido las siguientes:

1.- El Estado de Aguascalientes en el artículo 5 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos

del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y organismos descentralizados divide en cuatro grupos a los trabajadores y al referir los trabajadores de confianza efectúa un listado que no obstante que aparenta ser muy extenso, en realidad contiene a los trabajadores que efectivamente pueden tener el carácter de confianza. En su artículo 7 excluye a los trabajadores de confianza de la ley y les niega el derecho a la estabilidad en el empleo.

2.- El Estado de Baja California en su ley del Servicio Civil de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, Municipio e Instituciones descentralizadas no excluye expresamente de los beneficios de la ley a los trabajadores burócratas de confianza y a éstos los ubica como los que cumplen funciones de dirección, decisión, administración, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general. Es de resaltarse que en su artículo 9 a los trabajadores de confianza que prolonguen sus actividades por más de 6 meses deberá considerarse su plaza como trabajador de base en el presupuesto de egresos correspondientes al siguiente ejercicio fiscal. Finalmente es conveniente referir que su artículo 9 decreta a la Ley Federal del Trabajo como supletoria y ello permite interpretar que los trabajadores burócratas de confianza poseen derecho a ser indemnizados o reinstalados por haber sido despedidos injustificadamente.

3.- El Estado de Baja California Sur en el artículo 5 de la Ley par los Trabajadores al Servicio de los poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, en su artículo 5 efectúa una enumeración o listado que no puede considerarse extensa de los trabajadores que considera como de confianza, pero los excluye expresamente del régimen de la ley en su artículo 8.

4.- El Estado de Campeche en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno de ese Estado, en su artículo 4 declara trabajadores de confianza a los servidores públicos que ejerzan funciones de dirección, inspección, vigilancia,

fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, bienes y valores, asesoría, secretarios particulares, miembros de jerarquía superior de la policía preventiva judicial o aquellos que realicen trabajos particulares de aquéllos; lo anterior aunque parece un listado breve, por su contenido, podemos observar que hace inclusión de muchos trabajadores; en su segundo párrafo excluye de la aplicación de la ley a los trabajadores de confianza que realicen actos jurídicos en nombre de la potestad del Estado, en los términos que se establezcan en las condiciones generales de trabajo, lo que hace aún todavía más extenso el listado correspondiente con el agravante que se remite a unas condiciones generales de trabajo.

5. En el Estado de Coahuila está Vigente el Estatuto Jurídico para los trabajadores al Servicio del Estado el cual en su artículo 22 hace una enumeración muy extensa de los trabajadores que considera de confianza y no posee ningún precepto que expresamente los excluya de los beneficios de dicha Ley; sin embargo en su artículo 18 se consigna en caso de despido injustificado, el trabajador de base tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización de tres meses de salario, aparentemente excluyendo de tal beneficio a los burócratas de confianza, aunque no quede totalmente clara tal circunstancia; a pesar de esto, en su artículo 25 ordena: Los trabajadores de confianza no gozarán de la inmovilidad de los trabajadores de base, por lo tanto en cualquier tiempo y por acuerdo del titular de la dependencia, dejarán de surtir sus efectos los nombramientos que se les hayan otorgado. Tal contenido no clarifica las circunstancias que estudiamos, aunque al parecer tiende a negarles los derecho de indemnización y reinstalación a los trabajadores referidos. En su artículo 181 decreta a la Ley Federal del Trabajo como supletoria y ello permite interpretar que los trabajadores burócratas de confianza poseen derecho a ser indemnizados o reinstalados por haber sido despedidos injustificadamente.

6.- En el Estado de Colima, en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados, en los artículos 6 y 7 efectúa una numeración enorme de todos los trabajadores que les otorga el carácter de confianza y ordena en su artículo 13 que éstos disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la Seguridad Social, pero sin excluirlos expresamente del resto de los beneficios que otorga la misma. En su artículo 15 decreta la aplicación supletoria y en su orden de los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, apartado B, de la Constitución General de la República y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los principios generales de Justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado A, de la Constitución General de la república y la Ley Federal del Trabajo.

7.- En Durango existe vigente la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado y en su artículo 7 ordena que son trabajadores de confianza, los que desempeñan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, así como aquellos que determinen las Leyes o Reglamentos especiales que regulen la organización y funcionamiento de las distintas Dependencias o Entidades Administrativas. No efectúa exclusión de los burócratas de confianza de los beneficios de la Ley y en su artículo 17 determina la aplicación supletoria y en su orden de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional; la Ley Federal del Trabajo; los principios generales que se deriven de dichos ordenamientos; los principios generales del derecho; los principios generales que se deriven del Artículo 123 de la Constitución General de la República; la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad; lo anterior nos permite inferir que mediante la aplicación supletoria, en primer lugar, de la Ley Federal Burocrática, se excluye a los trabajadores burócratas de ese Estado, no obstante lo anticonstitucional de la Ley Federal.

8. En el Estado de México se encuentra vigente el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal que en su artículo 5 refiere en forma mesurada quienes son los trabajadores de confianza y posteriormente en el artículo 6 los excluye de la aplicación de la ley.

9. En el Estado de Guanajuato posee vigencia la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios que en su artículo 6 consigna quienes son los trabajadores de confianza y en su artículo 8 los excluye del régimen de esa ley y únicamente les otorga derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario.

10. El Estado de Jalisco promulgó la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, misma que en su artículo 4 consigna una larga lista de los servidores públicos a los cuales considera de confianza y en su artículo 8 ordena que tratándose de servidores públicos de confianza, el patrón sin responsabilidad, podrá dictar el cese para terminar la relación laboral si existiere un motivo de pérdida de confianza a juicio de la entidad pública; finalmente en su artículo 10 ordena la aplicación supletoria de los principios generales de justicia social, que derivan del Artículo 123 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley Federal del Trabajo.

11. La Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, en su artículo 4 refiere todos los trabajadores que son considerados como de confianza enlistando a una enorme cantidad de categorías de trabajadores. No excluye en forma expresa de los beneficios de la ley a los trabajadores de confianza, y además en su artículo 7 ordena que los casos no previstos en esa Ley o sus reglamentos se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente, y en su defecto,

atendiendo a la costumbre, al uso, a los principios generales de derecho, y en último extremo a la equidad; en esas condiciones, es lógico que al tener aplicación supletoria la Ley Federal del Trabajo y que ésta consagre el derecho de la estabilidad en el empleo de los trabajadores burócratas de confianza sí tienen derecho a la indemnización y a la reinstalación en caso de ser despedidos injustificadamente; no obstante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Nuevo León durante los últimos años ha manifestado en forma persistente su postura de que los trabajadores burócratas de confianza carecen de tal derecho; pero lo que resulta más criticable es que los Tribunales Colegiados han ratificado esos criterios.

12. En el Estado de Puebla existe la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado y en artículo 7 se establece una lista de los trabajadores que considera como de confianza y en su artículo 11 se determina expresamente: En todos los puntos no previstos en las instituciones que esta Ley establece, se aplicarán supletoriamente, en cuanto no contrarién sus disposiciones, la Ley Federal del Trabajo; en su defecto la costumbre o el uso y a falta de ellas, los principios generales del derecho y la equidad. No establece en forma alguna la exclusión de los trabajadores de confianza de los beneficios de esa ley, por lo que podemos deducir que esos trabajadores sí poseen los derechos de ser indemnizados o reinstalados en caso de despido injustificado.

Como conclusión podemos anotar que en las leyes burocráticas de los Estados de la República Mexicana no existe una tendencia unánime en relación con las personas o categorías que pueden ser consideradas como de confianza y que también se manifiestan discrepancias sobre la exclusión expresa o no de la cobertura de los beneficios de esas leyes e incluso con cuáles son las leyes que deben ser aplicadas supletoriamente, de tal manera que unas se apoyan en la Ley Federal del Trabajo, otras en la Ley Federal del Trabajo Burocrático y esto convierte en más confuso el tema que nos ocupa.

### VII. Postura de la Suprema Corte de Justicia en relación con los burócratas de los Estados y de los Municipios y su derecho a ser indemnizados o reinstalados.

La Suprema Corte de Justicia de nuestra República ha emitido su opinión respecto de los derechos de los burócratas de confianza a ser indemnizados o reinstalados en muy pocas ocasiones y la ejecutoria más conocida al respecto y por cierto, constantemente aplicada por los Tribunales Colegiados, es la que a continuación se transcribe:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, Y POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE": De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución, por su parte del mencionado artículo 123, Apartado B, fracción XI (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.- PRECEDENTES: Contradicción de Tesis 29/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito. 19 de abril 1993, 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero, Secretario: Jorge Careño Rivas; Tesis de Jurisprudencia 22/93 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 17 de Mayo de 1993, por 5

votos de los señores Ministros: Presidente: Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

La opinión vertida por la H. Suprema Corte de Justicia y transcrita arriba, conforme nuestra opinión está equivocada porque si bien es cierto que los artículos 115 fracción VIII y 116 fracción V Constitucionales ordenan que las relaciones de trabajo se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución, no aceptamos que el apartado B de dicho precepto, en su fracción IX, aún interpretándolo *contario sensu* excluya a los trabajadores de confianza de su derecho a ser reinstalados o indemnizados y tampoco podemos aceptar que la fracción XIV del mismo artículo excluya a los trabajadores referidos del derecho mencionado; pero lo que es más, admitiendo que esos preceptos excluyeran a los trabajadores burócratas de confianza del derecho multicitado, nosotros preguntamos, si los artículos 115 y 116 ordenan que las leyes que expidan las legislaturas de los Estados estén conformes con el artículo 123, ¿Por qué no se acude al apartado A que en su fracción XXII expresamente otorga el derecho a los trabajadores a ser reinstalados o indemnizados? Nos permitimos transcribir las fracciones IX y XIV del apartado B del referido artículo 123 Constitucional para otorgar mayor posibilidad de que el elector ubique su postura:

Fracción IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

Fracción XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen

disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

El Segundo Tribunal Colegiado en materias Penal y Civil del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 736/98 el 21 de enero de 1999, promovido por NAHUM PEREZ CASTAÑEDA resolvió: "... En cuanto a que como trabajador burócrata le corresponde una indemnización como consecuencia de su cese o separación, la propia Ley del Servicio Civil, estatuye en su artículo 39, que ningún trabajador de base al Servicio del automáticamente excluye de ese derecho a los trabajadores de confianza..."

Respetuosamente no coincidimos con la opinión vertida, pues es ilógico que una prohibición para un tipo de trabajador pueda significar una autorización para otro tipo de trabajador ni siquiera mencionado.

#### *VIII. Como conclusión, nuestra opinión en relación con el problema.*

Consideramos que el Estado en sus tres niveles, Federal, Estatal y Municipal no tiene ningún fundamento de peso para excluir a los trabajadores de confianza del derecho a ser indemnizados o reinstalados después de sufrir un despido; los patrones ordinarios están obligados a indemnizar o reinstalar a los trabajadores de confianza cuando los hacen sujetos de un despido injustificado y no vemos que el Estado tenga una justificación para proceder de diversa manera. Es más consideramos que la opinión o creencia por parte de los Representantes de los órganos del Poder de mayor jerarquía de que pueden despedir sin razón a todos los trabajadores burócratas sin que éstos tengan derecho a ser indemnizados o reinstalados, ha sido el principal factor de ineficiencia de dichos órganos; para nadie es secreto que al cambiarse el jefe burócrata de una dependencia cualquiera, en forma inmediata procede al despido injustificado de todos los trabajadores que

él considera eran personas de confianza del jefe anterior y la capacidad, experiencia, responsabilidad, antigüedad y otros factores no son tomados en cuenta.

Estamos de acuerdo en que no se indemnice a todos los trabajadores de confianza que ocuparon su puesto con motivo de una elección popular, pero no por que sean trabajadores de confianza, sino por que son trabajadores temporales; también estamos de acuerdo de que no se indemnice a los altos funcionarios de la Federación, Estado y Municipios, pero exclusivamente a los de mayor jerarquía y no a los trabajadores modestos.

Como las leyes las elaboran los Poderes Legislativos Federal y Estatal es obvio que no van a aceptar fácilmente la propuesta vertida y por ello, exclusivamente por ello, nos permitimos proponer una reforma constitucional que establezca cuáles son los trabajadores que no tienen derecho a ser reinstalados o indemnizados.

## Propuesta de Reforma al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

Lic. Alejandro Izaguirre González

### I. Introducción

A partir de 1970, la Legislación del Trabajo enriqueció el patrimonio jurídico de los trabajadores con la inclusión de la prima de antigüedad, la sola propuesta de esta prestación despertó esperanzas entre los trabajadores e incluso no fue del todo rechazada por el Sector Patronal. Se llegó a idealizar como un premio al que se hacía acreedor el trabajador por la sola permanencia en el Centro de Trabajo a la vez que representaba otra opción para aquellos trabajadores que habiendo sido despedidos de su empleo, no optasen por continuar laborando y prefiriesen exigir el pago de su indemnización; o bien rescindiesen sus relaciones laborales por causa imputable al empleador, agregando el pago de esta prestación a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento de éste.

Incuestionablemente que el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario después de laborar por 15 años o más al servicio de un patrón, se justifica por sí mismo, pues además de ello -como se reconoce en la exposición de motivos de la propia Ley- su inclusión en la normatividad laboral se inspira en "una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores".

él considera eran personas de confianza del jefe anterior y la capacidad, experiencia, responsabilidad, antigüedad y otros factores no son tomados en cuenta.

Estamos de acuerdo en que no se indemnice a todos los trabajadores de confianza que ocuparon su puesto con motivo de una elección popular, pero no por que sean trabajadores de confianza, sino por que son trabajadores temporales; también estamos de acuerdo de que no se indemnice a los altos funcionarios de la Federación, Estado y Municipios, pero exclusivamente a los de mayor jerarquía y no a los trabajadores modestos.

Como las leyes las elaboran los Poderes Legislativos Federal y Estatal es obvio que no van a aceptar fácilmente la propuesta vertida y por ello, exclusivamente por ello, nos permitimos proponer una reforma constitucional que establezca cuáles son los trabajadores que no tienen derecho a ser reinstalados o indemnizados.

## Propuesta de Reforma al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

Lic. Alejandro Izaguirre González

### I. Introducción

A partir de 1970, la Legislación del Trabajo enriqueció el patrimonio jurídico de los trabajadores con la inclusión de la prima de antigüedad, la sola propuesta de esta prestación despertó esperanzas entre los trabajadores e incluso no fue del todo rechazada por el Sector Patronal. Se llegó a idealizar como un premio al que se hacía acreedor el trabajador por la sola permanencia en el Centro de Trabajo a la vez que representaba otra opción para aquellos trabajadores que habiendo sido despedidos de su empleo, no optasen por continuar laborando y prefiriesen exigir el pago de su indemnización; o bien rescindiesen sus relaciones laborales por causa imputable al empleador, agregando el pago de esta prestación a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento de éste.

Incuestionablemente que el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario después de laborar por 15 años o más al servicio de un patrón, se justifica por sí mismo, pues además de ello -como se reconoce en la exposición de motivos de la propia Ley- su inclusión en la normatividad laboral se inspira en "una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores".

Al contemplar el legislador la obligación de pago de la prima de antigüedad cuando la relación de trabajo es objeto de rescisión por causa imputable del patrón, la justificación que se ha encontrado es que el empleador al motivar la ruptura, le impide al empleado continuar en el vínculo laboral, hasta que pueda retirarse voluntariamente y obtener la prima de antigüedad acumulada a sus años de servicio.

Al reglamentarse en el diverso 162, que también tiene derecho a la prima de antigüedad el trabajador que exige el pago de su indemnización por haber sido objeto de un despido injustificado, además de ser válido el argumento señalado para el caso de que la rescisión opere por causa imputable al patrón, provocó en el ambiente laboral la idea de que dicho instrumento jurídico sería de suma utilidad para evitar que los trabajadores despedidos de su empleo, se sientan obligados a exigir la reinstalación a fin de conservar el beneficio económico que representa para ellos la antigüedad generada en el trabajo; igualmente los patrones ante la petición del trabajador de ser indemnizado y también exigir el pago de la prima de antigüedad, cambiarían su tradicional postura de negar el despido y ofrecer la reinstalación pues tendrían a la mano las prestaciones económicas que como acciones son la indemnización y la prima de antigüedad, para con base en ellas buscar una solución definitiva a una relación de trabajo que ya se ha deteriorado y que resulta insostenible.

Señala también la Legislación, la obligación de pagar a los dependientes económicos del trabajador la prima de antigüedad, cuando fallece éste sin importar la causa del deceso. Está por demás señalar que si el trabajador fue acumulando la prima de antigüedad por sus años de servicio, los destinatarios de la misma, deberán ser los dependientes económicos cuando el trabajador muere teniendo la calidad de activo en la relación jurídico laboral.

## II. Impacto social de la Prima de Antigüedad

A casi treinta años de haberse establecido la prima de antigüedad para el pago de los casos a que se refiere el artículo 162, el balance de su vigencia no ha sido acorde con las expectativas que despertó cuando fue proyectada, la causa principal se encuentra indudablemente en el hecho de que el legislador remite para efectos del monto del salario, al artículo 485 de la Ley Laboral, que indica cómo debe cuantificarse el salario para el pago de las indemnizaciones provenientes de un riesgo de trabajo.

Como es de todos conocido el citado precepto 486 señala que cuando el trabajador percibe un salario superior al doble del mínimo, se deberá tomar precisamente el salario mínimo duplicado, como salario máximo para el pago de la indemnización que le corresponda.

Originalmente, se consideró como salario máximo una cantidad fija, consistente en doce pesos diarios (artículo 294 Ley de 1931), el legislador mantuvo la idea de cantidades fijas durante varios años, hasta llegar a cincuenta pesos diarios, finalmente se adopta la medida de que el límite del salario se fije tal y como se establece hoy en el artículo 486, pretendiéndose buscar aumentar la cuantía de la indemnización cuando el trabajador labore en distintas áreas geográficas, se tomará como salario máximo el doble de los salarios mínimos respectivos, además de que si el riesgo proviene de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un 25% por ciento (artículo 490 Ley Vigente).

Esta limitante trasladada al pago de la prima de antigüedad, ha provocado que la prestación sea poco atractiva para aquellos trabajadores que perciben salarios superiores al doble del mínimo, por lo que se tratará de analizar a continuación, la justificación o injustificación de esta limitante y los efectos que la misma ha surtido en los casos para los que se pretendió crearla como solución.

### III. Análisis del salario máximo fijado a la Prima de Antigüedad

No existe en la exposición de motivos de la Ley de 1970 una referencia directa que explique las razones que tomó el legislador en cuenta para que el pago de la prima de antigüedad fuese afectado con la limitante de los dos tantos del salario mínimo para cubrirla cuando el salario que percibe el trabajador excede de este límite; al contrario en dicha exposición se afirma: "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo".

Como se desprende del párrafo anterior, originalmente el legislador separa la idea del riesgo de trabajo, de la prima de antigüedad, en atención a que las causas generadoras son distintas una de la otra, lo que torna inexplicable que para cuantificar el pago de las mismas, utilice idénticos "factores salariales", como los denomina el maestro Roberto Muñoz Ramón (pag. 159).

Aún más, como se establece en la introducción de esta ponencia, el legislador del 70 acepta haberse inspirado en: "una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una inspiración legítima de los trabajadores", agregando en su exposición de motivos que: "la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios".

Si efectivamente el legislador tomó de los Contratos Colectivos

de Trabajo la figura a la que denomina prima de antigüedad, es de hacerse notar que en los pactos en los que ha existido desde antes de 1970 la figura de retiro voluntario y aún en los usos y costumbres de empresa que premiaban el retiro de sus trabajadores después de haber laborado durante determinado tiempo, jamás se estableció limitante alguna en el importe del salario que se pagaba por dicho retiro, por lo que no existe concordancia entre la fuente de la que emana según el legislador de la prima de antigüedad y la forma en que quedó establecido el pago de la misma.

### IV. Efectos de la aplicación de la Prima de Antigüedad

Aunque la prima de antigüedad contempla diversos casos para su pago, no cabe duda que el legislador pretendió que los trabajadores contasen con un ahorro equivalente a doce días de salario por cada año laborado, para ser cubierto, al retirarse voluntariamente, en caso de ruptura de la relación laboral por causa imputable al patrón, porque este hubiese despedido al trabajador, o en caso de muerte, para entregarlo a sus beneficiarios.

A casi tres décadas de su inclusión en la ley, los trabajadores no se muestran interesados en retirarse de sus empleos después de más de quince años de laborar, cuando el salario de ellos excede el doble del mínimo, por lo que prefieren o continuar en sus trabajos o provocar la ruptura violenta del vínculo laboral provocando que el patrón no acepte por ningún motivo que vuelvan a laborar para obtener del pago de la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley Laboral.

Además, cuando el trabajador es despedido de su empleo, desde la promulgación de la Constitución en 1917, se incluyó en el artículo 123 y subsiste en el diverso 48 de la Ley Reglamentaria de dicha disposición Constitucional, la opción para el empleado de elegir entre ser reinstalado o indemnizado

con el importe de tres meses de salario, la experiencia señala que cuando se ha acumulado determinada antigüedad, el trabajador insiste en ser reinstalado, no por el deseo de volver a laborar a las ordenes del patrón; sino por lo raquítico de la indemnización. Se pensó originalmente que al agregarse a la indemnización la prima de antigüedad, se les presentaría a los trabajadores una posibilidad de aceptar la indemnización enriquecida con el pago de doce días de salario; más la realidad es que además de que el cómputo de los días no se compara con el caso al que se refiere el artículo 50 de la ley, el hecho de que observe el tope salarial del doble del salario mínimo, obliga a los trabajadores que perciben más de ese sueldo a insistir en una reinstalación que realmente no desean y prolongar así una relación laboral ya de por sí deteriorada.

#### V. *Conclusión*

Por lo anteriormente expuesto e inspirado en la exposición de motivos de la Ley de 1931 en la que se admite con modestia que nuestra primera Ley Federal del Trabajo no es su imagen y semejanza las posteriores normas laborales; sino que al contrario, afirma el legislador de aquel tiempo: "No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto todos los problemas que puedan surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contentado a todos los intereses", es que propongo la modificación del artículo 162 de la actual Ley Federal del Trabajo, para lograr que el trabajador realmente encuentre, en la prima de antigüedad un fondo de ahorro equivalente a doce días de salario por año de servicios, tal como fue la intención plasmada por el legislador en la exposición de motivos de la Ley de 1970, por lo que deberá entenderse que ahorra constante y permanentemente el salario que recibe en efectivo, como todas y cada una de las prestaciones que lo integran conforme al artículo 84. Son estos elementos los que realmente disfruta el trabajador diariamente a cambio de su jornada laboral, por lo que resultaría discordante con el anhelo del legislador, mutilarle en forma alguna la aspiración de contar

Artículo 162.....

- I. ....
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 84 y 87

#### Bibliografía

- DERECHO DEL TRABAJO.- Roberto Muñoz Ramón, Editorial Porrúa.  
EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.  
EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

DIRECCIÓN GENERAL DE

## Tres cuestiones en el Procedimiento Laboral

Lic. Francisco G. Dávila Morales

### Introducción

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en su aspecto procesal, pasados dieciocho años después de su reforma en el año de 1980, ha dejado a la vista, como sucede con muchos de los Ordenamientos Legales, que algunas cuestiones no tuvieron dentro de su normatividad el tratamiento correcto, que otras fueron omitidas y en otros casos, que las vigentes ya no corresponden a la realidad.

El presente trabajo tiene como intención, en estos momentos en que se prevé una posible reforma a esta Ley, destacar tres aspectos, que desde luego no son los únicos, pero que a mi manera de ver, revisten singular importancia y que constituyan una pequeña aportación para considerarse por quienes están involucrados en el proceso de reforma de dicha Ley.

La creación de un procedimiento único para resolver la imputabilidad de la huelga, que imponga el mismo tratamiento de forma al conflicto, sean sus motivos jurídicos o económicos; la representación jurídica dentro del proceso, de quienes por circunstancias sobrevinientes como lo son la incapacidad mental y la muerte ya no pueden comparecer en la consecución del mismo y la agilidad y fluidez del procedimiento en la resolución de cuestiones de competencia para beneficio de los trabajadores; son los temas que aborda el presente trabajo.

## 1. Creación de procedimiento único para la resolución de la imputabilidad de la huelga

La Ley actual no resultó acertada al establecer procedimientos distintos para decidir si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón. En efecto, al establecer el artículo 937, «que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso», no sólo incurre en un error de técnica jurídica por virtud de que ni uno ni otro por sí solo es adecuado para resolver plenamente todas las cuestiones de que trata la huelga, cuyos motivos son generalmente de orden mixto, es decir, no son sólo económicos, no son sólo jurídicos, sino de ambos géneros y además, establece con ello una disparidad procesal al someter un conflicto de carácter extraordinario, como lo es la huelga, a procedimientos por tipo (jurídico o económico) que se sustancian sobre bases procedimentales diferentes, dando con esto, cabida a un tratamiento desigual e injusto para las partes.

Al realizar un sencillo análisis y comparar los procedimientos ordinario y económico referidos, entre sí, nos damos cuenta inmediata de una serie de inconsistencias entre ambos que justifican la creación de un procedimiento único que resuelva a la vez las cuestiones jurídicas y las económicas sobre las mismas bases procedimentales.

Por mencionar algunas de las situaciones que se dan, citaremos las siguientes:

Dispone el artículo 928 de la Ley, que en los procedimientos a que se refiere ese capítulo, o sea, el del procedimiento de huelga, no se admitirán denuncias de excusas, ni más incidentes que el de falta de personalidad, ni se admitirá cuestión alguna de incompetencia; dicho esto, nos preguntamos si podemos considerar que la disposición es extensiva a los procedimientos ordinario o económico que se

instituyen al someter los trabajadores el conflicto a la decisión de la junta, igualmente si tal norma deja sin efecto a las diversas que regulan los procedimientos que deciden sobre la justificación de la huelga y todo esto sólo con base en que la norma especial debe aplicarse sobre la general. La verdad es que no existe un soporte legal expreso en la Ley para hacer esa interpretación y que se dejó de lado que en ese momento se está dando paso a la apertura de procedimientos nuevos con reglas especiales en todos los aspectos.

Otra situación más, la sanción procesal a la parte demandada por no comparecer a ejercitar su derecho de contradicción a la primera audiencia del procedimiento, es en cada uno de los juicios diferente y por sí sola suficiente para justificar la necesidad de crear el procedimiento único de que hablamos. En efecto, si el procedimiento es ordinario laboral, lo que procede es tener a la demandada por contestando la demanda en sentido afirmativo, si es de naturaleza económica, es tener a las partes por inconformes con todo arreglo.

Podríamos seguir y continuaríamos encontrando grandes divergencias entre ambos procedimientos, vgr., en los elementos de la demanda, en la oposición de excepciones, en las pruebas que habrán de rendirse, etc.

¿Qué acaso los efectos del emplazamiento de huelga son distintos?, ¿qué no podrían ambos llegar a la suspensión de labores como medio para persuadir al cumplimiento de las pretensiones de los promoventes?, ¿en caso de no de llegar a ese evento las relaciones de trabajo en ambos casos se considerarían suspendidas?, ¿los derechos que se ejercitan en uno u otro caso tienen distinto grado de legitimidad. Entonces, ¿por qué un trato procedimental distinto al decidir si los motivos de la huelga son imputables al patrón? ®

Propongo por estas razones, se cree un procedimiento único de sometimiento al arbitraje, en el que se apliquen reglas de procedimiento iguales, sean económicos o jurídicos los motivos

de la huelga y que quien tenga que probar aspectos económicos ofrezca pruebas en ese sentido y que quien tenga que acreditar aspectos jurídicos aporte los elementos de prueba direccionados hacia ese aspecto, e incluso que se establezcan qué pruebas deben rendirse en cada caso, pero que las normas en aspectos comunes a los contendientes como incomparecencia de las partes, sanciones procesales, oposición de excepciones, formalidades de ofrecimiento y rendición de pruebas, formulación de alegatos y demás aspectos procedimentales le sean aplicadas a todos, las mismas normas.

## 2. *Interrupción del proceso por extinción de la capacidad jurídica o incapacidad mental de las partes o muerte de la parte patrón, persona física o del representante legal*

La Ley Laboral no establece las reglas que han de aplicarse cuando en la substanciación del procedimiento fallece la parte patrón persona física o se extingue la capacidad jurídica de cualquiera de las partes o se da el caso de incapacidad mental de las mismas. El legislador se sintió satisfecho con regular solo y únicamente el caso de la muerte del trabajador, desatendiendo con ello a lo establecido por las garantías constitucionales de legalidad y seguridad jurídica que a todos nos protegen. Por esto proponemos se adicione el artículo 774 de la Ley, en los términos siguientes:

En el caso de muerte del patrón persona física o extinción de la capacidad jurídica de cualquiera de las partes o incapacidad mental de las mismas. El procedimiento se interrumpirá cuando ello suceda antes de que se cierre la instrucción de éste. También se interrumpirá cuando muera el representante legal de una parte antes del momento procesal indicado. El Suceso de la muerte puede ser denunciado ante la junta por cualquier persona, mediante la presentación de la copia certificada de la defunción. La Junta mandará fijar copia del acuerdo que se

emita, en el domicilio de la demandada en que se le practicó la primera notificación a juicio.

En el primer caso, o sea, muerte, extinción o incapacidad, la interrupción durará el tiempo indispensable para que se apersona en el juicio, el representante judicial designado, sin que esta pueda rebasar el término de tres meses. A solicitud de cualquiera de las partes, la Junta podrá remitir oficio al Juez competente, haciendo de su conocimiento lo anterior y solicitando de ser procedente, la designación de un interventor o representante judicial que provisionalmente represente a la afectada por los sucesos mencionados. En el segundo caso, la interrupción durará un término de cinco días para que la parte que ha quedado sin representante procesal provea a su substitución.

En caso de muerte de la parte patrón persona física o extinción de la capacidad jurídica de cualquiera de las partes o incapacidad mental, la interrupción cesará tan pronto como se acredite la existencia de un representante legalmente designado. En el segundo caso, la interrupción cesa al vencimiento del término señalado por el tribunal para la substitución del representante procesal desaparecido, siendo a perjuicio de la parte si no provee a su representación en el juicio.

## 3. *Contradicción de Normas en la declinatoria de incompetencia*

El artículo 703 de la Ley, establece: "... La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde, en ese momento la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Por su parte el diverso artículo 763 de la Ley, en lo relativo al punto que no ocupa, al establecer las reglas generales a que se sujetarán los incidentes, previene lo que sigue: "... 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".

Es indudable que existe contradicción en la normatividad referente a la forma en que debe resolverse la declinatoria de incompetencia y ello conlleva un perjuicio para el trabajador, porque permite a la parte que la opone pedir que a su petición de incompetencia le dé trámite incidental con suspensión del procedimiento y de no concedérsele haría valer como violación procesal al promover el amparo correspondiente. Con esto, por una parte se dilata la substanciación del principal, perjudicando a la parte actora, quien requiere que su proceso se resuelva lo más rápido posible y sin dilación alguna y por otra si se logra la concesión del amparo, que el procedimiento tenga que reanudarse.

En atención a lo expuesto, pedimos se suprima del artículo 763 de la Ley que señala los incidentes que suspenden el procedimiento, la referencia al término "competencia", a fin de que invariablemente la declinatoria de incompetencia se resuelva siempre de plano, en el mismo momento de la etapa de demanda y excepciones.

#### Bibliografía

- PALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988.
- BERMUEDES CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1985.
- TENA SUCK, RAFAEL Y HUGO, ITALO MORALES. Derecho

#### El trabajo en las universidades

Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1986.

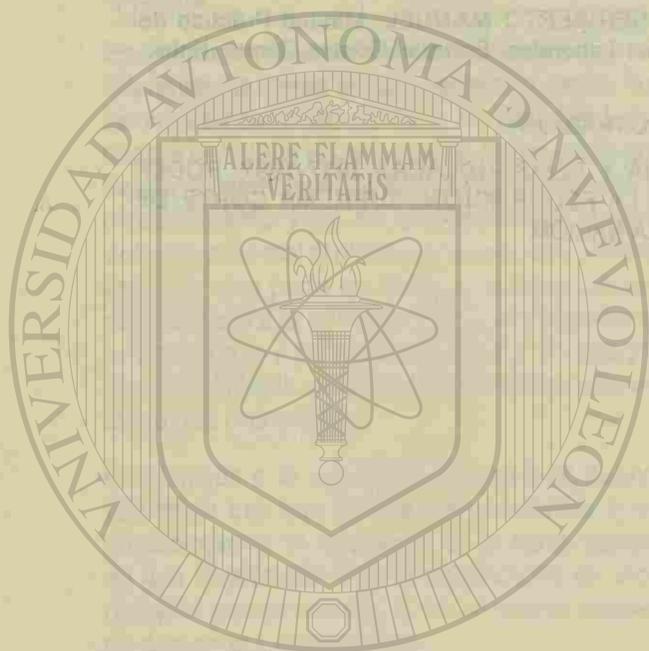
CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1989.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, México, 1998.

GARCÍA RIVAS, HERIBERTO MANUEL. Manual Práctico del Litigante: Juicios Laborales. Editorial Gómez Gómez Hnos., México, 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1997. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## El trabajo en las universidades e Instituciones de Educación Superior

Lic. Sergio Tapia Covarrubias

### Referencias

1. La conflictividad laboral en las universidades se ha incrementado y es muy posible que esta tendencia se mantenga durante los próximos años.

Por una parte, la reducción en las participaciones que la Federación otorga a las universidades públicas ha repercutido, como es de esperarse, reduciendo posibilidades de incremento anual para las condiciones laborales de los universitarios. Por otro lado, la alta competencia motiva también a rediseñar sus presupuestos de egresos y equilibrar mejor sus recursos para no descuidar la investigación y excelencia académica, con el consiguiente efecto en las condiciones laborales.

A contraparte, el incremento de los precios y la dificultad cada vez más creciente que los trabajadores (y en especial los universitarios en su nivel de vida) tienen para enfrentar sus necesidades hacen que sus demandas crezcan en forma proporcional a las carencias económicas de las instituciones Educativas para satisfacerlas.

2. Es incuestionable que para superar el déficit socio-económico de países en desarrollo o emergentes (caso México), se requiere como condición básica, contar con una estructura educativa altamente efectiva y de calidad.

Estamos hablando de universidades o instituciones educativas que puedan proveer una excelencia en actualización tecnológica, investigación y valores sociales, con un proyecto económicamente viable.

3. Actualmente, las disposiciones laborales aplicables para normar el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior, se sustentan en lo establecido por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, y en los términos generales para todos los trabajadores contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Salvo el caso de excepción establecido en el Título Sexto para TRABAJOS ESPECIALES, Capítulo XVII TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. Esta excepción se sustenta en lo dispuesto por la Fracción VII del Artículo 3º. Constitucional, donde al referirse a las universidades e instituciones que la Ley les otorgue autonomía, al mismo tiempo que establece sus facultades y responsabilidades, reconoce "las características propias de un trabajo especial".

#### Planteamiento

1. Consideramos que el legislador en la fracción VII del Artículo 3º. Constitucional, al referir la necesidad de aplicar disposiciones laborales especiales para regular el trabajo en las universidades y demás instituciones de educación superior a los que la Ley otorgue autonomía, no estaba considerando que solo los "autónomos" para realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura, requieren determinar sus planes y programas, así como administrar su patrimonio y fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

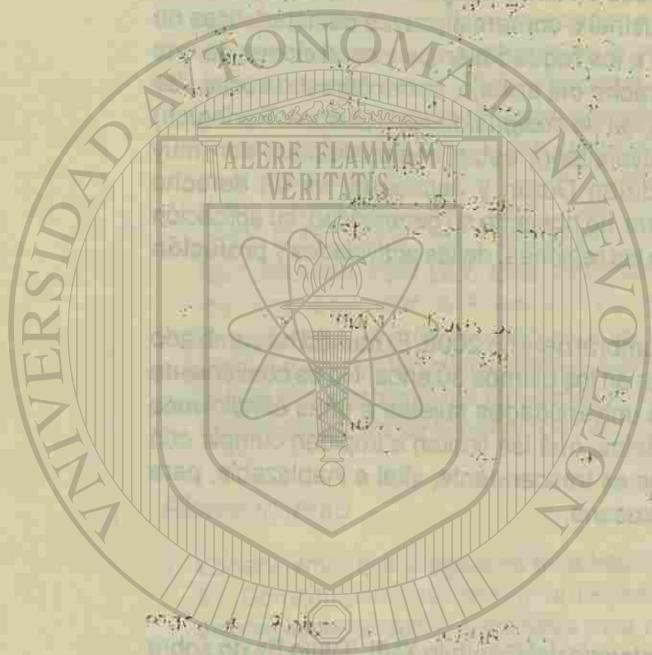
Las demás universidades e instituciones de educación superior que no tienen el carácter de **autónomas**, también tienen como fin primordial el de educar, investigar y difundir la cultura. Y en estas tareas, realizan un importante trabajo para cumplir la

responsabilidad social que todos, no sólo el gobierno, tenemos para colaborar en el desarrollo educativo que requiere el mexicano del siglo XXI. Estas instituciones que no son AUTÓNOMAS, también requieren establecer planes y programas educativos, con personal de excelencia académica y administrativa, que no puede constreñirse a disposiciones laborales establecidos en términos generales para tutelar otro tipo de trabajo industrial o comercial, cuyas características no pueden asimilarse a los requerimientos y condiciones de una universidad. El derecho del trabajo, como derecho social, "se inspira en la nivelación de desigualdades" (Gustavo Radbruch) y en el ámbito universitario, estas desigualdades, son muy sutiles. O como dirían Durán y Jaussaud, es un derecho concreto y actual que, no obstante su generalidad, su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y **profesión de las personas**.

2. Estamos en el umbral del año 2000. El mundo ha cambiado dramáticamente en los últimos 30 años. No es conveniente mantener a las universidades sujetas a unas condiciones laborales obsoletas, que las limiten e impidan cumplir con una función que es trascendente, vital e inaplazable, para la sociedad mexicana.

#### Propuesta

1. Modificar el contenido del Capítulo XVII, Título Sexto sobre TRABAJOS ESPECIALES, suprimiendo la limitante AUTÓNOMAS POR LEY referida a las instituciones o universidades y revisar exhaustivamente todo el contenido de este capítulo especial, a fin de adecuarlo para regular una sana relación laboral, que permita el desarrollo de una educación de alta calidad.
2. Convocar a FOROS DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS, que permitan en el transcurso de este año, lograr un proyecto consensado, susceptible de ser aprobado por la mayoría legislativa correspondiente.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIENESTAR SOCIAL

## Inoperancia del aviso escrito de Rescisión Patronal

(Propuesta de Reforma)

Lic. Amado R. Díaz Guajardo

### A) Antecedentes del problema

1. La Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el día 1 de mayo de 1970, incluyó, en el artículo 47, la obligación de dar al trabajador aviso escrito de la rescisión al señalar lo siguiente:

#### "ARTICULO 47 ...

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

2. Estas reformas generaron diversas interpretaciones respecto a cuál debería de ser la consecuencia jurídica de no dar dicho aviso y hubo algunas resoluciones que determinaron que no existía en la Ley ninguna sanción por omitir su entrega y que, en todo caso, podría aplicarse una sanción administrativa. Por lo anterior, resultó que la obligación señalada se convirtió en "letra muerta" sin efectos jurídicos trascendentes para el patrón.
3. Después de diez años de vigencia de la de la Ley de 1970 y con base a la experiencia obtenida durante dicho lapso, se reformó el Código Laboral a partir del 1 de mayo de 1980, lo que comúnmente se ha denominado "La Reforma Procesal de 1980" y con motivo de ésta se incluyeron, en el artículo 47, algunos requisitos para hacerlo del conocimiento

del trabajador y el efecto jurídico de no cumplir con ello, quedando en los siguientes términos:

**"ARTICULO 47...**

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

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

Por su parte el artículo 991, en el capítulo III del título Quince que trata de los "PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS" estableció:

**"ARTICULO 991.** En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere.

La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia."

4. En términos generales, la práctica con respecto al Aviso de Rescisión se ha caracterizado por las siguientes situaciones:

- a) En la mayoría de los casos los trabajadores se niegan a recibir aviso a firmar constancia de enterados por lo cual surge la necesidad de notificarlo por conducto de la Junta;
- b) Con frecuencia no se encuentra el domicilio del trabajador.
- c) A veces se notifica ya cuando está inmediata la fecha de la primera Audiencia, lo que no le permite prepararse al trabajador.

d) En ciertos casos ( auditorías contables por ejemplo ) no se conocen íntegramente los hechos constitutivos de la rescisión y pueden después de la notificación y antes de la primera audiencia surgir nuevos hechos generadores de la rescisión que son adicionales a los invocados inicialmente.

e) A veces hay un segundo aviso complementario que tiene los mismos problemas anteriores.

f) Las Juntas carecen de personal suficiente para notificar el aviso en forma oportuna al trabajador.

g) En muchos casos las Juntas no capacitan adecuadamente a su personal para llevar a cabo estas diligencias y para levantar las constancias apropiadas que den seguridad jurídica al trabajador y al patrón .

h) Se busca hacer la notificación del aviso mediante notario sin tener la seguridad de que la Autoridad Laboral le de validez a dicha notificación.

i) Al hacer la notificación ante testigos, se presenta la posibilidad de que trascurra mucho tiempo para que rindan su declaración y no tengan presentes todos los datos esenciales, corriéndose el riesgo de que no se le de validez a su declaración.

5. Ahora bien, con respecto al contenido del aviso y señalamiento de las causas, la H. Suprema Corte de Justicia fijó el criterio jurisprudencial siguiente:

29

**" AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CUASAS QUE LA MOTIVAN"**

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas, y puedan preparar su defensa, siendo indispensable la

identificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado para preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174. Pág. 11 A.D. 4820/82 Empresa de participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, Pág. 13 A.D. 6208/82 . José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180 Pág. 13 A.D. 3748/82 Empresa Sicamex, S.A. Unanimidad de 4 votos

Vols 175-180 Pág. 13 A.D. 7345/82. Gorduroy, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180. Pág. 13 A.D. 5071/82 Austraberto Vázquez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Pág. 28 y 29, Quinta parte, 4a. Sala.

6. Por lo que atañe a que el trabajador recibiera el aviso por conducto de la Junta, la H. Suprema Corte determinó que el patrón tendría que probar, en el procedimiento laboral, que pretendió notificárselo en forma directa y que el trabajador se negó a recibirlo, según se explica en la jurisprudencia que se transcribe a continuación:

28

418 / 98

**" AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO"**

Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols. 169-174, Pág. 11. A.D. 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce. Mayoría de 4 votos.

Vols. 169.174, Pág. 11.A.D. 3745/82. Maximiliano López Moreno. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A. D. 2345/83. Francisco Javier Paredes Mercado. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186,A.D. 5476/83, Compañía Hilandera de Torreón, S.A. Unanimidad de 4 votos

Vols. 187-192. A.D. 2674/84. Arturo Betancourt Lara. Unanimidad de 4 votos

Apéndice al Semanario Judicial de Judicial de la Federación 1917-1985, Pág. 28 Quinta parte, 4a. Sala.

7. Como puede apreciarse por las dos jurisprudencias transcritas, la Suprema Corte vino a rigorizar el contenido del aviso y las condiciones para que éste se notificara por vía de la Junta.

99 / 418

## B) Planteamiento del problema

Hemos denominado a este trabajo "Inoperancia del aviso escrito de rescisión patronal" ( propuesta de Reforma ) porque en la práctica se han suscitado diversas situaciones que vinieron a complicar enormemente la integración y procedimiento para notificarlo llegando, inclusive, a ocasionar que sean muy poco frecuentes los casos en que la empresa invoca causa o causas de rescisión para rescindir la relación jurídica laboral no obstante que hayan ocurrido tales causas en virtud de que resulta muy complicado y riesgozo para el patrón.

Los problemas que se han originado son de varios tipos y podemos sintetizarlos en dos temas fundamentales que son los siguientes:

### 1. Problemas en cuanto al contenido del aviso:

A partir de la Reforma Procesal de 1980 se pensó que bastaba que se invocara únicamente la fracción o fracciones del artículo 47 que constituirían las bases de la rescisión. Posteriormente se sostuvo el criterio por algunas autoridades de que deberían sintetizarse las causas constitutivas de la rescisión y, finalmente, se definió que el contenido de la causa o causas de la rescisión debería de llegar al grado de "especificar" dichas causas según se señala en la jurisprudencia transcrita en el punto cinco del capítulo de "Antecedentes" de este trabajo.

En otras palabras, lo que la Corte estableció como exigencia era que en el aviso se mencionaran con toda claridad los hechos constitutivos de la rescisión o sea que prácticamente se plasmarían los términos y redacción que habría de contener la contestación de la demanda laboral, cuando el trabajador planteara un despido injustificado.

### 2. Problemas en cuanto a la notificación del aviso al trabajador y su trámite por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje:

El problema más importante lo vino a constituir la exigencia de la Corte de justificar en el procedimiento laboral que el trabajador se negó a recibir el aviso porque, frecuentemente, se niega a firmarlo de recibido, lo cual dificultaría bastante acreditar dicha negativa, por ejemplo, en la entrada de su casa, en la calle, etc. Además, la prueba más idónea para acreditar la negativa del trabajador a recibir el aviso, sería la testimonial, prueba que normalmente es muy difícil integrar porque prácticamente, ante la realidad que se presenta en estos casos, el patrón o su representante siempre tendrían que acompañarse de testigos cuando pretendiera notificar un aviso de rescisión directamente al trabajador, lo que también podría pretender calificarse como prefabricación de la prueba ya que la característica esencial del conocimiento de los testigos, es que se encuentren casualmente en el lugar y no sean llevados expreso por la defensa.

Ahora bien, todos sabemos que la rescisión de la relación jurídica laboral ha constituido una de las instituciones jurídicas más relevantes que tienen como finalidad cumplir los objetivos a que se refiere el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, esto es el equilibrio y la justicia social. Si no existiera la facultad rescisoria, el legislador estaría no sólo permitiendo sino invitando al trabajador a que se cometieran sistemáticamente, ilícitos laborales aniquilando dos de los fines más trascendentes del Derecho como lo son la seguridad y el orden social.

Basta leer las numerosas hipótesis rescisorias contenidas en el artículo 47 para percatarse que de ellas se desprende la evidente necesidad de no permitir conductas irregulares de naturaleza grave que lesionan no solamente al patrón sino a los demás trabajadores y a la sociedad en general.

### 3. Consecuencias del problema planteado:

Como ya lo expresamos, con las crecientes exigencias para efectuar la rescisión por parte del patrón se le ha colocado en una situación muy difícil de poder llevarla a cabo y esto ha

generado diferentes vicios y conductas artificiales. Podemos señalar las siguientes:

- a) Por la dificultad de poder probar la negativa de recibir el aviso de rescisión se tiene que conservar trabajando a personas que incurrir en alguna o algunas de las causas contenidas en el artículo 47.
- b) Con frecuencia, ante las dificultades de cumplir con los requisitos de entregar el aviso de rescisión y probarlo en juicio, se tiene que "indemnizar" o tener "arreglos económicos". Con lo anterior se "premia" al trabajador que ha tenido un mal comportamiento en la empresa ocasionando efectos negativos en el resto de los trabajadores.
- c) En demandas presentadas por despidos, el patrón, ante la dificultad de seguir los trámites de notificación del aviso, se ve en la necesidad, en muchos casos, de negar el despido y ofrecer el trabajo como una "estrategia procesal" por los graves riesgos que correría si siguiera la vía de la rescisión, no obstante existir causas para la misma.
- d) Se multiplican las demandas pidiendo la reinstalación por despido injustificado sabiendo que la empresa no quiere arriesgarse a rescindir y que, si le ofrecen el trabajo, el trabajador tiene la opción de salirse del mismo y alegar nuevo y supuesto despido, a efecto de ocasionarle al patrón molestias, mala imagen, contratación de abogados, tiempo de declaraciones en prueba confesional, trámites, etc. Inclusive, el trabajador puede estar laborando en otra empresa e invertir un tiempo mínimo en el planteamiento anterior para estar ocasionando a la empresa los problemas señalados y el propio trabajador estar recibiendo ingresos en otro trabajo o actividad.

Por lo expuesto en este punto, sostenemos que no se cumplen con los fines del Derecho del Trabajo.

Tomando en consideración todo lo expuesto anteriormente, creemos que la finalidad de que el trabajador pueda conocer oportunamente la causa o causas que se le imputan para la rescisión se puede cumplir mediante una reforma a la Ley federal del Trabajo conforme se explica en el apartado siguiente.

Cuando en la etapa de demanda y excepciones el patrón alegue causa o causas de rescisión, el trabajador tendría derecho de solicitar se le dé un plazo mínimo de 10 días para preparar su defensa o simplemente no utilizar dicha opción y seguir el procedimiento laboral, ya que la carga de la prueba de las causas de rescisión es del patrón conforme a lo expuesto por la fracción IV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

#### *Aclaración importante*

Desde la reforma Procesal de 1980, nos ha tocado participar en foros, congresos y diferentes eventos en materia Jurídico Laboral y de Administración de Recursos Humanos. En muchas de esas oportunidades hemos planteado el problema objeto de este estudio y hay una gran conciencia de que el problema existe y ha crecido en forma inadecuada, con lesión a los derechos de los trabajadores que sí cumplen con las normas de trabajo, lesiones en el equilibrio de las empresas y a la seguridad Jurídica de todos. Sin embargo, seguiremos enfatizando la necesidad de resolver esta situación a pesar de que muchas organizaciones sindicales y Autoridades Laborales analizan el asunto con un criterio paternalista y sentido proteccionista que resulta perjudicial para los propios trabajadores a los que pretenden beneficiar.

Por tal razón, dejamos aclarado que al reproducir los términos de este estudio, casi en el mismo sentido de trabajos anteriores, no es por la comodidad de copiar dichos trabajos, sino por la convicción de que hay que resolver, a fondo, este problema a pesar de la demagogia que ha rodeado el esquema legal que está vigente.

### C) Reforma que se propone

- a) Suprimir los párrafos del artículo 47 fracción XV que se refieren al aviso escrito de la rescisión así como el artículo 91.
- b) Agregar al artículo 878 fracción III un párrafo señalando la opción para el trabajador de pedir la suspensión de la audiencia por un lapso no menor de 10 días pudiendo quedar como sigue:

"Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

.....  
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:

CUANDO EN SU CONTESTACION EL DEMANDADO INVOCARA ALGUNA O ALGUNAS DE LAS CAUSAS DE RESCISION CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47, EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR QUE LA AUDIENCIA SE SUSPENDA PARA REANUDARSE EN UN PLAZO NO MENOR DE DIEZ DIAS A FIN DE PREPARAR SU DEFENSA Y SUS PRUEBAS..."

(EL PARRAFO CON MAYUSCULA ES REFORMA QUE SE PROPONE)

El sentido de esta reforma tiene un tratamiento similar en materia de ofrecimiento de pruebas para cuando el actor necesita ofrecer elementos probatorios relacionados con hechos desconocidos, según hace referencia la parte final de la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Artículo 880. La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

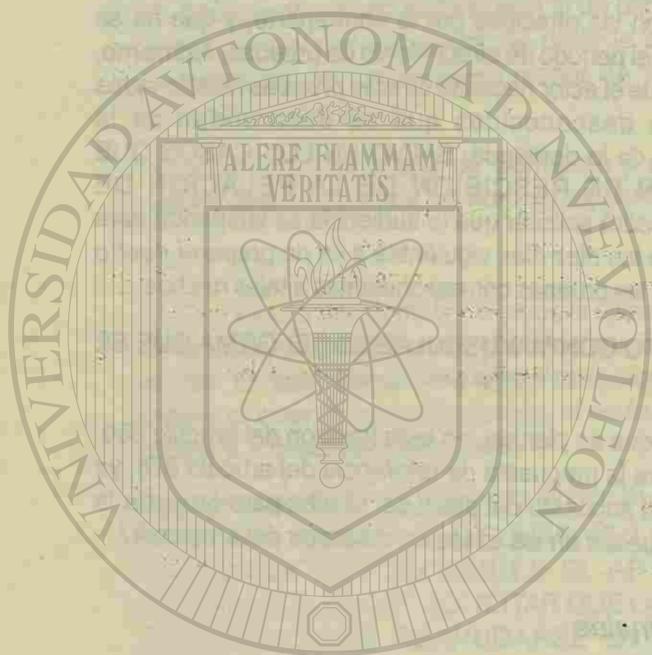
.....  
II Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado el período de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, SALVO EN LOS CASOS QUE SE TRATEN DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;.....

( EL PARRAFO CON MAYUSCULAS ES REFORMA QUE SE PROPONE)

La salvedad que se plantea, en esta fracción del artículo 880, se debe a que la propuesta de referencia del artículo 878, ya comprende el supuesto del plazo de 10 días para preparar la defensa y pruebas en los casos de rescisión del artículo 47.

### Palabras finales

Lo que se propone no es volver a la situación de la Ley de 1970 y mucho menos a la de 1931, sino que la reforma sugerida tiene como finalidad que se cumpla con el objetivo de que el trabajador conozca oportunamente los hechos que se le imputan como causa o causas de la rescisión y pueda preparar su defensa y sus pruebas, evitándose trámites difíciles o poco reales y operativos que entorpecen, en la gran mayoría de los casos, la justicia laboral.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## Comparación de la Huelga en México y Estados Unidos

Lic. Juan Miguel Treviño Ortiz

### Introducción

La huelga ha sido y seguirá siendo, uno de los temas más extensos y más interesantes dentro del derecho laboral.

El objetivo del presente trabajo, es realizar un análisis comparativo entre la huelga en México y los Estados Unidos, iniciando con los antecedentes históricos de la huelga en nuestro país, considerada como un derecho social y regulada por el artículo 123 constitucional, continuando con los conceptos más conocidos acerca de la misma, tratando también sus objetivos, sus diversos tipos y formas de terminación.

No se trata de agotar el tema, ya que como mencioné al principio es un tema sumamente amplio, sino de distinguir las principales similitudes y diferencias entre la huelga en México y nuestro vecino país del norte, debido al Tratado de Libre Comercio, la globalización, la proximidad de ambos países y con todo ello, surge la interrogante acerca de la necesidad de modificar o adecuar nuestras leyes, ante tales circunstancias.®

## I. La huelga en México

### A) Antecedentes históricos

Las organizaciones obreras que se han constituido, perdurado y desaparecido a partir de la Casa del Obrero Mundial hasta la integración del Congreso del Trabajo, es decir, cubre el período de 1912 a 1966 y de aquí hasta la fecha, sigue existiendo EL CONGRESO DEL TRABAJO. Han existido movimientos tan importantes como los de: Cananea y Río Blanco, principalmente a nivel de su estructura sindical.

- 1) La Casa del Obrero Mundial nace el 15 de Julio de 1912, a partir de la caída del Presidente Porfirio Díaz, el 25 de mayo de 1911.
- 2) Madero pretende crear la gran liga obrera en 1913 a través del Departamento del Trabajo.
- 3) El primer desfile obrero mexicano nace el 1º de mayo de 1913, conmemorando, repudio abierto a la dictadura huertista, donde se exigía la jornada de ocho horas y el descanso dominical.
- 4) El 27 de mayo de 1941, la Casa del Obrero Mundial es clausurada. Sus dirigentes nacionales son encarcelados, los extranjeros, deportados, algunos de sus miembros son fusilados por conspiración. Sin embargo; con el triunfo del constitucionalismo, la Casa reabre sus puertas.
- 5) El 17 de febrero de 1915, se constituyen los seis batallones rojos.
- 6) El 5 de febrero de 1917, se aprueba la nueva Constitución. El artículo 123, señala los lineamientos del movimiento sindical, su ámbito de acción.
- 7) La CGT se funda en el año de 1921.

- 8) En mayo de 1918 nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuya estrecha vinculación es con el Estado y agrupa a los sectores obreros como son: electricistas, textiles, artes gráficas, mineros, fundidores de hierro y acero, ferrocarrileros, etc. (en 1933 rompen relación con la Pan-American Federation of Labor en época de Lombardo y constituyen la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM). Su primer Secretario General fue Lombardo Toledano y se crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que lucha contra la guerra y el imperialismo, quien goza del derecho de huelga. Al principio estaba integrado por 200,000 miembros y en 1940 tenía más de un millón de sindicalizados.
- 9) Se crea el Partido de la Revolución Mexicana en el año de 1938, y esto hace que se separen los agraristas de los laboristas (el sector campesino y el sector obrero). Y en 1946 cambio su denominación a Partido Revolucionario Institucional (PRI).

## II. Un fenómeno social

### A) La suspensión del trabajo

Como medidas de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta, como generalmente ocurre con la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Se trata entonces de una huelga de masas.

### B) Derecho a la huelga

El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la

preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre sus empresa, la huelga constituye la reacción natural, en defensa de los trabajadores, ante las injusticia.

### C) Derecho de huelga

Es aquel que esta contemplado y regulado por un orden jurídico, tal y como aparece en el Artículo 123 de nuestra Constitución en sus fracciones XVII, XVIII y XIX que a la letra dice

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

XVIII. Las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

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

### III. Definición de huelga

MARIO DE LA CUEVA, nos dice que: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

TRUEBA URBINA, nos dice que: la huelga "en general", es "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el Contrato colectivo de trabajo".

NÉSTOR DE BUEN LOZANO nos dice que: la huelga es "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".

La definición de huelga que consagra la Ley Federal del Trabajo se encuentra en el artículo 440 que a la letra dice:

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

### A) Objetivos de la huelga

Los objetivos de la huelga se encuentran en el Artículo 450. La huelga deberá tener un objetivo.

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de capital:
2. Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo:
3. Obtener de los patronos la celebración del Contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.
4. Exigir el cumplimiento del Contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado:

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades:
6. Apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno, de los enumerados en las fracciones anteriores: y
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

#### B) Tipos de huelgas

Huelga legalmente existente. Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450 (art. 444).

Huelga ilícita. La ilicitud de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o de que en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (art. 445).

Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputados al patrón (art. 446).

#### C) Terminación de la huelga

- 1) Termina por arreglo
- 2) Por allanamiento a las peticiones de los trabajadores por parte del patrón.
- 3) Por pago de los salarios del período de huelga.
- 4) Por laudo, etc., etc.

#### IV.- Huelga en los Estados Unidos

En los años siguientes a la Segunda Guerra Mundial la actividad huelguista en general pareció disminuir, pero en 1967 y 1968 comenzó a aumentar. La disminución fue el resultado de la combinación de diversas influencias: la creciente madurez de

las relaciones entre trabajadores y empresas: la disminución de los antagonismos que quedaban de las campañas de sindicación anteriores a la guerra; el fortalecimiento de los servicios de mediación estatales y federales; y la presión del público y del gobierno para evitar a cortar las huelgas por motivos económicos. Las presiones a favor de la huelga procedían de diversas causas. El deseo de tener mayor influencia en las negociaciones ha hecho que los trabajadores rechacen muchos acuerdos alcanzados por la empresa y los representantes del sindicato; enérgicas peticiones salariales motivadas por la inflación; y la existencia de cuestiones sin resolver en campos de reciente organización, como el del gobierno, en donde las huelgas aumentaron desde 42 en 1965 a 384 en 1974.

El Procedimiento nacional de emergencia de la ley Taft Hartley para investigar disputas que amenazaron con "poner en peligro la salud y la seguridad de la nación" lo aplicó el Presidente en 34 ocasiones desde que se promulgó, en 1974, hasta 1975. La industria de los estibadores resultó afectada diez veces, cinco, la aeronáutica y la aeroespacial, las instalaciones de energía atómica, cuatro; la del carbón bituminoso y la marítima, tres veces cada una. También se vieron involucradas otras industrial, incluida la industria básica del acero en 1959. Se obtuvieron mandamientos judiciales en 29 de las 34 ocasiones, y en el tiempo así ganado las huelgas solieron resolverse o evitarse.

#### A) Generalidades

En virtud de la Constitución de los Estados Unidos, los 50 estados mantienen todas las facultades que explícitamente no se conceden al Gobierno Federal (nacional). Dentro de estos límites amplios, por tanto, los Estados Unidos gozan de plenos poderes para establecer sus propias prácticas de personal y sistemas de relaciones de trabajo. Además, normalmente los gobiernos estatales delegan en los órganos gubernativos locales, incluida la policía, lucha contra incendios, transportes

públicos, sanidad, servicios sociales, escuelas públicas y hospitales.

## V. Derecho de huelga

### A) Fuentes y reglamentación

La fuente original de reglamentación de huelgas en el servicio público de los Estados Unidos son los Estatutos. Estos declaran ilegales las huelgas para todos los empleados federales y para casi todos los empleados estatales y locales. Los pocos Estados que reconocen un derecho limitado de huelga para algunos de sus empleados públicos son Alaska, Hawaii; Minnesota, Montana, Oregón, Pennsylvania, Vermont y Wisconsin.

Además de esta regulación estatutaria, los tribunales desempeñan también un papel importante en la interpretación y aplicación de las leyes en materia de huelgas. En Idaho y Montana, por ejemplo, los tribunales han sostenido que la redacción de los estatutos implican un derecho limitado de huelga para ciertos grupos de empleados, incluso a pesar de que tal derecho no se conceda explícitamente. Y en Ohio, California, Rhode Island y especialmente Michigan, los tribunales han rehusado a pronunciar intimaciones automáticas en contra de las huelgas en el servicio público, requiriendo en cambio algunas pruebas de perjuicio efectivo o potencial al público como resultado de una interrupción del trabajo para pronunciarse en tal sentido. En dichos Estados, el empleador mantiene siempre el derecho de sancionar a sus empleados en caso de huelga, pero sin una intimación del tribunal a menudo el sindicato consigue evitar las medidas disciplinarias mediante la negociación.

### B) Huelgas, boycotts y cierres

Cuando un grupo de empleados tiene una disputa con el empleador, las uniones deben declarar una huelga oficial. Los

empleados tienen el derecho de ir a la huelga si esos derechos están establecidos en el Convenio o acuerdo de la Unión o Sindicato.

Sin embargo, el empleador tiene el derecho a contratar temporalmente a empleados para reemplazar a los huelguistas, hasta que la huelga termine. Los empleados pueden establecer su línea en el local e invitar al boicot a otros empleados pero no a los proveedores, las firmas que hacen negocio con su empleador. Los empleados que no están en huelga, pueden proteger su propia seguridad, rehusándose a cruzar la línea de conflicto o haciendo cualquier otra cosa que pueda poner su seguridad en peligro.

Estas reglas pueden estar claramente definidas en el acuerdo del Sindicato.

Los empleados pueden perder los beneficios durante la huelga, pero esto debe estar claramente delineado en el plan de beneficios.

El patrón puede legalmente tomar represalias contra los huelguistas declarándose en cierre quitándoles sus facilidades y asegurándose que esos empleados perderán el derecho a recibir su pago durante la huelga. En ocasiones esas tácticas de presión son suficientes para atraer a los representantes a la mesa de negociaciones y forzarlos a negociar.

Los empleados que van a huelga sobre cuestión de seguridad o sobre prácticas injustas de trabajo, deberán ser recontratados cuando la huelga termine.

Si la huelga fue sobre salarios, el empleador puede rehusarse a contratar a esos empleados inmediatamente, pero los puede tener en mente para una segunda oportunidad de trabajo.

Sin embargo, un empleado que toma parte en una huelga que se refiere a salarios o pagos puede encontrar muy difícil volver a su antiguo trabajo, o ser recontratado para otro trabajo por su antiguo empleador.

## Conclusiones

### 1. Similitudes y diferencias entre la huelga en México y Estados Unidos

- a) Tanto en México como en los Estados Unidos la huelga es considerada como un derecho social por corresponder a la clase trabajadora.
- b) Es comúnmente utilizada como una medida de presión ya sea por cuestiones de seguridad, de salarios ó condiciones de trabajo en general.
- c) En los Estados Unidos la huelga no es un derecho general a todos los trabajadores, como sucede en México, ya que sólo es legal si se establece en el Convenio o Acuerdo de la Unión o Sindicato.
- d) En los Estados Unidos, sólo alguno de los estados reconocen el derecho de huelga para sus empleados públicos. Este derecho es limitado.
- e) A diferencia de México en los Estados Unidos el patrón puede contratar nuevos empleados para continuar con la producción.
- f) En los Estados Unidos es posible que sólo una parte de los empleados vaya a la huelga y los demás continúen trabajando.

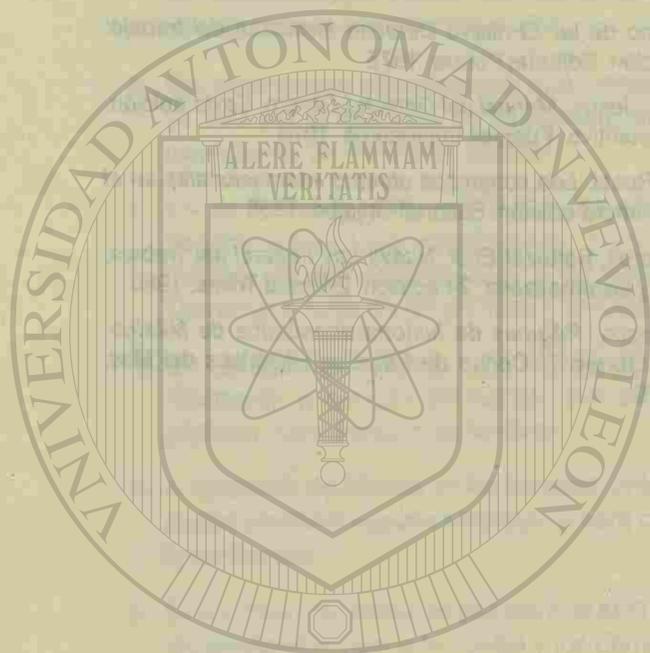
g) Como parte final de este estudio comparativo se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Será necesario hacer modificación a la Ley Federal del Trabajo en materia de huelga?
2. ¿Sería posible adecuar las normas mexicanas a las de Estados Unidos o al contrario?
3. ¿Serán acordes a nuestra realidad histórica y social?

¡Seguramente el tiempo y la globalización darán la respuesta a esta y a otras inquietudes!

## Bibliografía

1. Reyna, Jose Luis Et al., *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*. Primera edición. El Colegio de México. Imprenta Madero. 1978
2. Cueva, Mario de la. *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Tercera edición. Editorial Porrúa. 1975
3. Catorena, J. Jesús. *Manual del Derecho Obrero*. Sexta edición. Derecho sustantivo. Fuentes Impresores. 1973
4. Amaro del Rosal. *Los congresos obreros internacionales en el siglo XIX*. Primera edición. Editorial Grijalbo. 1958
5. Cavazos Flores, Baltazar Et al. *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. 24 edición. Editorial Trillas. 1989
6. Chavez Orozco. *Páginas de historia económica de México*. Cuadernos Obrero 7. Centro de Estudios Históricos del Mov. Obrero. 1976



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Mil Novecientos Noventa y Nueve,  
175 Aniversario de la  
Primera Cátedra de  
Derecho en el Estado**

**Comité Organizador**

**Directorio**

*Presidente Honorario:*

Lic. Fernando de Jesús Canales Clariond  
Gobernador Constitucional de Nuevo León

*Presidente:*

Dr. Reyes S. Tamez Guerra  
Rector de la Universidad Autónoma  
de Nuevo León

*Secretario Ejecutivo:*

Lic. Helio E. Ayala Villarreal  
Director de la Facultad de Derecho  
y Ciencias Sociales y Colegio  
de Criminología, UANL. ®

*Maestro Decano de la Facultad de Derecho:*

Lic. Leopoldo Peña Garza

Exdirectores

1. Lic. Federico Páez Flores
2. Dr. Arturo Salinas Martínez
3. Lic. Leopoldo Peña Garza
4. Lic. Sergio Mena Treviño
5. Lic. Pedro Treviño García
6. Lic. Genaro Salinas Quiroga
7. Lic. David Galván Ancira
8. Lic. Roberto Castillo Gamboa
9. Lic. Marco Antonio Valenzuela Barrios
10. Lic. Juan Francisco Rivera Bedoya
11. Lic. Catarino García Herrera
12. Lic. Ernesto T. Araiza Rivera
13. Lic. Alejandro Izaguirre González

*Subdirectora Académica:*

Dra. María del Carmen Bacca Villarreal

*Consejero Maestro:*

Lic. Hiram de León Rodríguez

*Presidente Sociedad de Alumnos:*

Juan Antonio Cantú Guajardo

*Coordinación general:*

Lic. Samuel Flores Longoria

*Coordinación Administrativa:*

Lic. Rafael Martínez Cantú

**Comisiones**

*Académica:*

Lic. Héctor S. Maldonado Pérez

Lic. Minerva E. Martínez Garza

Lic. Marco Antonio Leija

Lic. Nora Leticia Alanís Díaz

*Extensión y Cultura:*

Lic. Jorge Pedraza Salinas

*Consejo Editorial*

Lic. Helio E. Ayala Villarreal

Lic. Alfonso Rangel Guerra

Lic. Samuel Flores Longoria

Lic. Jorge Pedraza Salinas

*Programación general:*

Lic. Manuel Gerardo Ayala Garza

Dr. Armando Tamez Perales

Lic. Jesús Flores Treviño

*Educación Continua e Investigación:*

Lic. José de Jesús Hernández

*Relaciones Interinstitucionales:*

Lic. Hirám de León Rodríguez

Lic. Armando Tamez Moreno

Lic. Ernesto Pérez Chávez

Lic. Héctor Gutiérrez de la Garza

*Festejos y Relaciones Públicas:*

Lic. Juanita García Aragón

Lic. Obed Renato Jiménez J.

Lic. León Héctor Flores

Lic. Alicia Martínez Aguilar

*Coordinación de Informática:*

Ing. Manuel Barragán Codina

*Departamento de Imprenta:*

Lic. Julián Maldonado Espinosa

Lic. Cecilia Tomasichi Gutiérrez

*Maestros asesores:*

Lic. María Teresa Herrera Tello

Ing. Gerardo Garza Sada

Lic. Oscar J. Adame Garza

Profra. Lucilda Pérez S.

Profr. y Lic. Guadalupe Rodríguez

Lic. Alfonso Rangel Guerra

Dr. Agustín Basave Fernández del Valle

Lic. León A. Flores

Lic. Carlos Francisco Cisneros Ramos

Profr. y Lic. Ismael Vidales Delgado

Lic. José Roberto Mendirichaga

Lic. Odeb Renato Jiménez Jáuregui

Lic. Carlos Pölo Rodríguez

Lic. Carlos A. Salas Silva

Lic. Jesús Montaña García

Lic. Gilberto González Rodríguez

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

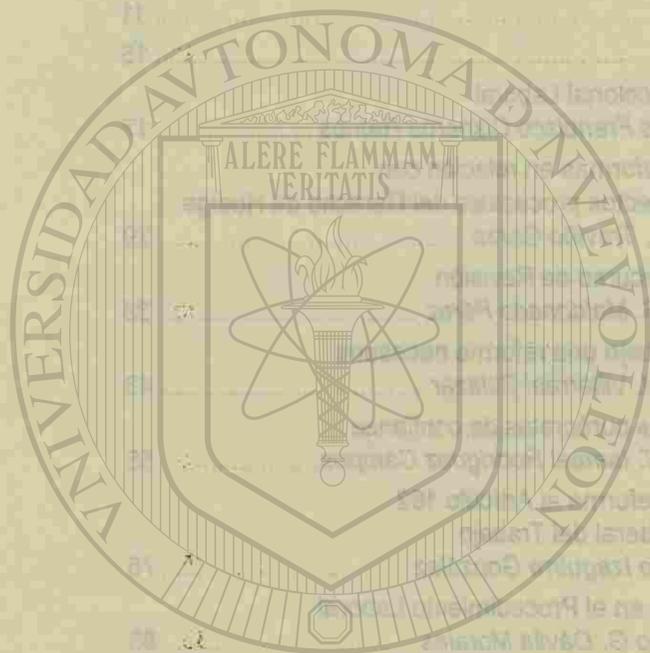


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## Indice

Ofrecimiento .....	11
Introducción .....	15
Sistema Jurisdiccional Laboral	
<i>Abog. Carlos Francisco Cisneros Ramos</i> .....	17
Propuesta de reformas en relación con algunos aspectos procesales del Derecho de Huelga	
<i>Lic. Adolfo J. Treviño Garza</i> .....	29
Creación del Recurso de Revisión	
<i>Lic. Héctor S. Maldonado Pérez</i> .....	35
Jornada de Trabajo una reforma necesaria	
<i>Lic. Sergio M. Villarreal Salazar</i> .....	43
Los trabajadores burócratas de confianza	
<i>Lic. y M. D. T. Ismael Rodríguez Campos</i> .....	55
Propuesta de Reforma al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo	
<i>Lic. Alejandro Izaguirre González</i> .....	75
Tres cuestiones en el Procedimiento Laboral	
<i>Lic. Francisco G. Dávila Morales</i> .....	83
El trabajo en las universidades e Instituciones de Educación Superior	
<i>Lic. Sergio Tapia Covarrubias</i> .....	91
Inoperancia del aviso escrito de Rescisión Patronal	
<i>Lic. Amador R. Díaz Guajardo</i> .....	95
Comparación de la Huelga en México y Estados Unidos	
<i>Lic. Juan Miguel Treviño Ortiz</i> .....	107
Comité Organizador	
Directorio .....	119

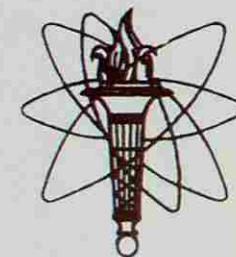
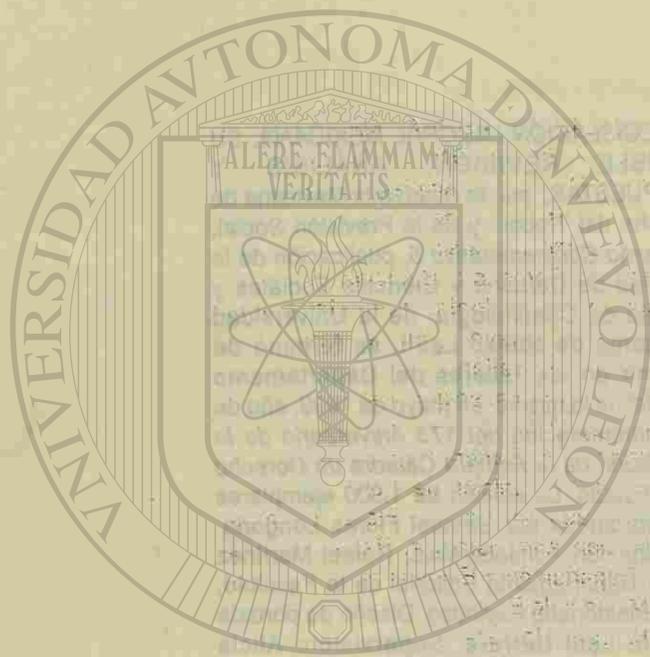


LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA; SU POSIBLE REVISIÓN, ANÁLISIS Y PROPUESTAS, por la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, Cuadernito Conmemorativo 5, publicación de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se terminó de imprimir en los Talleres del Departamento Editorial de la misma, en mayo de 1999, año de la conmemoración del 175 Aniversario de la Impartición de la Primera Cátedra de Derecho en el Estado. La edición de 1,000 ejemplares fue coordinada por Samuel Flores Longoria. Coordinación Administrativa, Rafael Martínez Cantú. Departamento Editorial de la Facultad, Julián Maldonado Espinosa. Diseño de portada Rodolfo Leal Herrera. Supervisión: Alicia Martínez Aguilar y Cecilia Tomasichi Gutiérrez.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS





"Alere Flammam Veritatis"

Facultad de Derecho  
y Ciencias Sociales  
y Colegio de Criminología

Mayo / 1999

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Administración 1997 - 2000

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LIC. HELIO E. AYALA VILLARREAL  
DIRECTOR





# U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

ASOCIACIÓN GENERAL DE BIBLIOTECARIOS



Mil novecientos noventa y nueve  
175 Aniversario de la Primera Cátedra  
de Derecho en el Estado