



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO, PARA
HACER VALER LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE; EN
EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL DESDE
LA PERSPECTIVA DEL PATRÓN”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JORGE SANTOS CABRERA

DIRECTOR DE TESIS

Lic. Ernesto Cruz Hernández

REVISOR DE TESIS

Lic. Víctor Manuel Tiburcio Rosas

COATZACOALCOS, VER.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1 Planteamiento del Problema.....	8
2 Justificación del Problema.....	.8
3 Objetivos.....	12
1 Objetivos Generales.....	12
2 Objetivos Particulares.....	13
4 Formulación de la Hipótesis.....	13
5 Identificación de Variables.....	.14

1	Independientes	14
2	Dependientes	14
6	Tipo de Estudio15
1	Investigación Documental.	15
1	Bibliotecas Públicas	15
2	Bibliotecas Privadas	15

CAPÍTULO II

DERECHO DEL TRABAJO

2.1	Breves Antecedentes Históricos.17
2.1.1	El Derecho Social y el Derecho del Trabajo	19
2.1.2	El Derecho Social, su nacimiento.20
2.1.3	La Teoría Integral. Antecedentes y sus nexos interpretativos del	

Artículo 123 Constitucional	23
2.1.4 Artículo 123 Constitucional de 1917	28
2.1.4.1 La reforma de 1962 al artículo 123 de la Constitución de 1917.29
2.1.4.2 La reforma de 1997 al artículo 123 de la Constitución de 1917	30
2.2 Conceptos Generales	30
2.2.1 Derecho.	31
2.2.2 Proceso.	32
2.2.3 Derecho Procesal	34
2.2.4 Derecho del Trabajo	36
2.2.5 Derecho Procesal del Trabajo	38
2.3 Reglamentación del Derecho Laboral.42
2.3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	43
2.3.2 La Ley Federal del Trabajo47

CAPÍTULO III

LAS NORMAS PROCESALES

3.1	Estructura del Derecho Procesal	54
3.2	Principios del Derecho Procesal Laboral.	
	57	
3.2.1	Los Diversos Principios Procesales.	
	.59	
	a) Publicidad	60
	b) Gratuidad.	60
	c) Inmediación.	
	61	
	d) Oralidad	61
	e) Instancia de Parte.	62
	f) Economía y Concentración.	
	62	
3.3	Las partes en el Proceso Laboral.	64
3.3.1	Trabajador.	
	64	
3.3.2	Patrón	65
3.4	Autoridades en el proceso laboral.	66

3.4.1 Juntas Federales de Conciliación.	67
3.4.2 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.69
3.5 De los Incidentes	71
3.5.1 Incidentes de previo y especial pronunciamiento.	77
a) Nulidad.	78
b) Competencia	78
c) Personalidad	79
d) Acumulación	80
3.5.1 Incidentes establecidos en el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo.	82

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, SU MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACERLO VALER

4.1 Insumisión al Arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	
.84	
4.1.2 Conceptos.	
85	
a) Arbitraje.	85
b) Insumisión.	
.87	
4.2 Litis en el Procedimiento Ordinario Laboral y su Concepto.	
88	
4.2.1 Fijación de la Litis en el Juicio Laboral	90
4.3 Análisis de los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.	
93	
4.3.1 Exposición de motivos.	97
4.4 La estabilidad en el empleo, con relación a la insumisión	
al arbitraje	111
4.4.1 Marco Legal de la Insumisión al Arbitraje.	
116	
4.4.1.1 La Constitución Federal.	
.117	
4.4.1.2 La Ley Federal del Trabajo.	
121	
4.4.2 Momento procesal oportuno para hacer valer	

la insumisión al arbitraje. 122

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Es necesario, antes de iniciar el proceso de los temas de estudio del presente trabajo, hacer una brevísima reflexión a los innumerables problemas que enfrenta la enseñanza de la Ciencia del Derecho en México. Son tantos los defectos que tan ilustres tratadistas han señalado a lo largo de los tiempos, desde la creación del derecho mismo; carencias y lagunas que nuestro sistema de enseñanza del derecho en las Universidades presenta; así mismo, es menester hacer conciencia en las deficiencias que se encuentran en nuestro cuerpo de leyes que conforman el Derecho Positivo Mexicano. Los defectos, vicios y sobre todo la ineficacia para formar verdaderos Profesionales del Derecho son graves y alarmantes que los mismos se ven reflejados en nuestra impartición de justicia, así como de nuestra cultura política para decidir y elegir a los que serán nuestros encargados de crear nuevas leyes y subsanar las actuales cuando su sentido, es en algunos casos, ambiguo y en otros obsoletos.

Las incongruencias e imprecisiones de las leyes, no es más que una parte de los múltiples desajustes y desaciertos de nuestra sociedad contemporánea. Por

ello, no se puede remediar todo este numerable conjunto de males que en su integración llevan a una violación a los principios de Equidad Procesal, Exacta Aplicación de la Ley, Seguridad Jurídica y Debido Proceso, que consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal. Entonces lo importante es cobrar conciencia de todas y cada una de las deficiencias que nuestro cuerpo de leyes y la impartición de justicia laboral presentan, para hacer un análisis que conlleve al esclarecimiento del sentido que el legislador quiso dar al emitir, en especial, el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados así como al darle vida a la Ley Federal del Trabajo.

Derivado de lo anterior, y toda vez que nuestro Derecho Laboral no escapa a los errores, vicios y vacíos del sistema jurídico mexicano, cabe hacer un análisis partiendo de la idea de que el Derecho del Trabajo es y seguirá siendo motivo de acaloradas polémicas y es como desde sus inicios, en la República Mexicana, con los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, motivo de constantes luchas de los trabajadores por un mejoramiento social y económico frente al capital, he aquí donde cobra una de sus importancias el presente trabajo de investigación, ya que el Derecho Social Mexicano es paternalista y asume en una sobre protección a la clase obrera, dejando sin elementos al capital, de ahí que los pocos artículos de la Ley Federal del Trabajo en que protege a los intereses del patrón, deben ser claros; lo que ayudaría a dirimir las controversias que se susciten entre capital y

trabajo en el menor tiempo posible y con beneficios para las partes, lográndose así una justicia pronta y expedita, ya que de lo contrario se pasaría por alto el sentir de los revolucionarios al crear el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que nos valió el Título y Honor de ser la primera Constitución Mundial en consagrar los Derechos Sociales.

Para el exacto cumplimiento de estas conquistas plasmadas en el artículo 123 Constitucional y reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, se han establecido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus dos fueros, el Federal y el Local integradas de una forma tripartita por igual número de representantes de trabajadores, patrones y uno del Gobierno.

Es importante conocer cual ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; sobre el cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones, ello es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importantes elementos sociales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo surge como una consecuencia del artículo 123 Constitucional y se constituye en la Ley Reglamentaria de su apartado A. En ella se establece de forma clara, precisa y sistemática cuales son los derechos y

obligaciones de los trabajadores y del patrón, y con la finalidad de vigilar el buen desempeño en los conflictos obrero patronales ante los órganos jurisdiccionales, se creó el Derecho Procesal del Trabajo, lo cual como su nombre lo indica, consta de una serie de etapas a base de audiencias, tales como de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y Desahogo de Pruebas y Resolución.

Sin embargo, y aunque el Derecho Procesal del Trabajo es de gran importancia en cuanto a la impartición de justicia de forma pronta y expedita, adolece de vacíos, como lo es el caso de no especificar el momento procesal oportuno en que el patrón debe hacer valer su derecho para manifestar su voluntad de no asumir sus diferencias al arbitraje y ante tal laguna, las Juntas de Conciliación y Arbitraje le dan trámite como si se tratara de un Incidente de previo y especial pronunciamiento, violándose con ello los principios de Seguridad Jurídica, Debido Proceso, toda vez que el sentido de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que tanto el patrón como los trabajadores puede no asumir sus diferencias al arbitraje, pero es evidente que se omite especificar en que momento procesal se debe hacer valer, creándose con ello criterios contradictorios, tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de los Tribunales Colegiados de Circuito, así como de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que el sentido de este trabajo es denotar

los criterios sostenidos por los Órganos Jurisdiccionales en materia laboral, a fin de que se cree uno sólo y que sea el que prevalezca al momento de que el patrón hace valer su facultad potestativa y derecho de no asumir sus diferencias al arbitraje de las Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es de explorado derecho, que las lagunas que la Ley presenta nos lleva a una indebida impartición de justicia laboral, es por ello la inquietud de crear conciencia en el ir y venir de nuestra sociedad contemporánea, que día a día es tan cambiante y crea nuevos vicios, trampas y estrategias para adecuar el Derecho a sus intereses y ya no a sus necesidades y toda vez que contamos con una Ley Laboral proteccionista de los trabajadores, es que los patrones buscan hacer valer su derecho, como lo es el consagrado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, y al pretender su aplicación se encuentra con impedimentos no sobre la forma, pues sólo basta manifestarlo y pagar la indemnización y la responsabilidad económica que del mismo se origine, sino en el momento oportuno en que debe hacerse valer dicha figura jurídica, lo que permite a las Juntas actuar con parcialidad, pues como se desprende de la práctica forense laboral no se le da importancia al derecho del patrón violándose con ello el principio de equidad procesal, es por eso la necesidad de unificar los criterios para lograr una justicia laboral.

Ahora bien, no debemos perder de vista que el arbitraje es potestativo, pues la finalidad de su creación es la de actuar como amigable componedor y no como

órgano juzgador, pues el arbitraje es una forma primitiva de buscar justicia, de ahí que las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje deben considerar la Insumisión al Arbitraje como figura jurídica y darle trámite en el estricto sentido de la Ley, esto es, deben declarar terminada la relación de trabajo, ya que al no hacerlo así se causan daños económicos a los intereses del patrón; ello en virtud de que si éste ha manifestado su desinterés en reinstalar al trabajador no se le puede imponer y encima de ello obligar a pagar todo el tiempo que ha transcurrido por ineficacia de las autoridades y la imprecisión de la Ley.

Se dirige el desarrollo del presente trabajo de investigación a los interesados en el tema partiendo de la primicia de aportar elementos de convicción sobre el momento procesal oportuno en que el patrón debe hacer valer su derecho a no asumir sus diferencias al arbitraje, además inducir a los litigantes lectores que la insumisión al arbitraje no es violatorio de los derechos de los trabajadores, sino que es una facultad potestativa que tanto el patrón como el trabajador tienen, pero que para efectos del presente trabajo únicamente analizaremos dicha facultad desde la perspectiva del patrón y que por tal debe dársele la importancia que la citada figura jurídica reviste, así como despertar interés en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de que debe de estudiarse y buscar elementos que permitan agilizar el trámite para declarar terminada la relación de trabajo desde la fecha de la manifestación de la voluntad del patrón, ello en virtud de que sólo basta que haga valer su derecho para que las Juntas dejen de actuar como

amigables compondores y órganos jurisdiccionales y limitarse únicamente a cuantificar la responsabilidad económica que se le imputará al patrón como penalización por no sujetarse a su arbitraje.

Se hace la recomendación a los lectores que el presente trabajo es una serie de recopilación de criterios de diversos profesionales del derecho, así como de los criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales de Circuito, que conjugados de una forma lógica jurídica dan el resultado del trabajo que en sus manos tienen, esperando sea de su interés y apoyo.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Por qué es importante definir con precisión cual es el momento procesal oportuno para hacer valer la Insumisión al Arbitraje; en el Procedimiento Ordinario Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La lucha de clases, así como los diversos movimientos obrero patronales han traído consigo la creación de los Derechos Sociales estableciéndose en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, que es materia de nuestro estudio, las principales conquistas; así mismo, se logró la

creación de una Ley Reglamentaria del apartado A, erigiéndose la Ley Federal del Trabajo. En el ir y venir de la vida cotidiana surge la imperiosa necesidad de crear un conjunto de disposiciones que vigilen, normen y regulen el buen desempeño de los conflictos obrero-patronales por lo que se crea el Derecho Procesal del Trabajo, y para el cumplimiento de estas conquistas se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus dos ámbitos de competencia Locales y Federales.

Todo ello con la finalidad de lograr una impartición de Justicia Laboral pronta y expedita, salvaguardando los principios de equidad procesal y exacta aplicación de la Ley.

De la práctica forense de nuestro Derecho Laboral, se desprende que la finalidad del legislador al crear la Ley reglamentaria se ha visto ensombrecida por las lagunas que en la misma quedaron.

Es aquí donde cobra su principal importancia el tema de estudio, pues la insumisión al arbitraje es una facultad potestativa que, corresponde tanto a patrones como trabajadores, y no como indebidamente en la práctica jurídica del Derecho Laboral se le ha dado uso, lo que constituye un error pues el hecho de que el trabajador no haga valer este derecho no quiere decir que no goza del mismo, tal y como lo fundamenta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo al conferirle tanto a los trabajador como a

los patrones la facultad potestativa para no asumir sus diferencias al arbitraje, pues es claro que en el contenido de la fracción XXI del artículo 123 de la citada Constitución se establece que ante la negativa tanto del trabajador como del patrono a someter sus diferencias al arbitraje, con dicha figura jurídica, se busca dar por terminada la relación de trabajo sin la necesidad de agotar un procedimiento establecido.

El procedimiento del Derecho de Trabajo, se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; autoridades que en un primer caso actúan como Amigables Componedoras y ante tal fracaso como Órganos Jurisdiccionales y toda vez que el arbitraje es una facultad potestativa de las partes, es que la Ley debe de ser clara debiéndose precisar el momento procesal en que las partes, llámense trabajadores o patrones, pueden ejercer su derecho de no asumir sus diferencias al arbitraje, ya que al ser la ley ambigua, en ese sentido, se corre el riesgo de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje declaren improcedente la manifestación del patrón de no asumir sus diferencias al arbitraje por no ser ofrecida en la etapa procesal oportuna.

Es en el Derecho Laboral donde se reviste de una gran importancia la insumisión al arbitraje, pues no debemos perder de vista que para efectos de este trabajo el arbitraje es considerado un órgano jurisdiccional y que por tal, dicha figura jurídica debe revestirse de certeza en su aplicación.

La imprecisión de la Ley conlleva a una serie de violaciones procesales obligándose al patrón a someterse a un arbitraje, cuando ha manifestado su conveniencia de no hacerlo así, porque en muchos de los casos, por ser la Ley Federal del Trabajo una ley paternalista hacia los intereses del trabajador, se transgreden los derechos del patrón.

De lo anterior, se desprende las innumerables violaciones que se comenten por falta de claridad en la Ley, por lo que se justifica la necesidad de establecer cual es el momento idóneo para interponer la insumisión al arbitraje y que se constituya en el modo de proceder en tratándose de insumisión al arbitraje.

Lo anterior atendiendo a los principios de celeridad y equidad procesal, pues no debemos perder de vista que la finalidad que persiguió el legislador al normar la Insumisión al Arbitraje en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo es la de dar por terminada la relación de trabajo, siendo éste el objetivo principal que el patrón persigue cuando hace valer su derecho; pues en muchos de los casos, los trabajadores no reúnen las expectativas y las necesidades del trabajo que se les encomienda y a falta de una causal rescisoria que se adecue a dicha hipótesis, la Junta debe limitarse a dar por terminada la relación de trabajo y ordenar la cuantificación de la responsabilidad económica del conflicto.

Haciendo un estudio dogmático arribamos a la conclusión de que por ser la Insumisión al Arbitraje una facultad potestativa del patrón y el arbitraje voluntario, las Juntas deben declarar terminada la relación de trabajo en el momento en que el patrón ejercita su facultad, esto es en la Etapa de Demanda y Excepciones, específicamente cuando se le concede el uso de la voz a la patronal para dar contestación a la demanda inicial, ya que es éste el momento procesal oportuno en que se debe de hacer valer dicha facultad, limitándose las Juntas únicamente a ventilar la responsabilidad económica que resulte en base a lo establecido en el artículo 50 de la Ley de la Materia y fijar fecha para el desahogo del Incidente de Responsabilidad Económica del Conflicto declarando de antemano terminada la relación de trabajo; ya que de lo contrario las Juntas violan los principios de celeridad y equidad procesal.

Siendo pertinente aclarar que este trabajo de investigación cuenta con argumentos sólidos para sustentar la hipótesis que se plantea, como el hecho de que el momento procesal oportuno para hacer valer la insumisión al arbitraje es precisamente cuando se le da el uso de la voz a la patronal para dar contestación a la demanda inicial en la etapa de demanda y excepciones dentro del Procedimiento Ordinario Laboral.

3 OBJETIVOS

1 Objetivo General

Analizar de manera general, clara y precisa el momento procesal oportuno en que se debe hacer valer la insumisión al arbitraje, a efecto de evitar violaciones a las garantías de exacta aplicación de la Ley, debido proceso y seguridad jurídica; partiendo de la idea de que se trata de una facultad potestativa del patrón y al ser el arbitraje potestativo, la insumisión debe operar cuando así se solicite.

1.3.2 Objetivos Específicos

Analizar y estudiar el momento procesal en que se fija la litis en materia laboral.

Realizar un estudio sobre la trascendencia jurídica de la Insumisión al Arbitraje desde la perspectiva del patrón.

Realizar un estudio dogmático de la Etapa procesal en que se debe hacer valer la Insumisión al Arbitraje en materia laboral.

Analizar el contenido del artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 947, relacionado con el 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el Arbitraje Mexicano, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, durante la práctica, se topan con la incertidumbre a que conduce el contenido del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, por no especificar la etapa en la que debe hacerse valer y menos aún el procedimiento a seguir para aplicar la figura de la insumisión al arbitraje, por lo que dichas autoridades laborales indebidamente optan por tramitarlo como si fuese un incidente, fundándolo en el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, lo que vulnera la facultad potestativa del patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, es por lo anterior que existe la necesidad de especificar, no solamente el momento para hacerla valer sino también la tramitación de la misma, toda vez que aunque la tramitación de los incidentes son igualmente importantes en el Derecho, no menos cierto es que la insumisión al arbitraje tiene como finalidad dar por terminada la Relación de trabajo y las resoluciones incidentales nunca ponen fin a la relación laboral, de ahí que no pueden ser equiparadas.

5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Las variables constituyen uno de los elementos de una hipótesis y pueden ser de dos tipos: variable independiente o variable dependiente.

1.5.1 Variable Independiente

La insumisión al arbitraje ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.5.2 Variable Dependiente

La insumisión al arbitraje, momento procesal oportuno en que se debe hacer valer en el Procedimiento Ordinario Laboral, desde la perspectiva del patrón.

6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 Investigación Documental

La presente investigación busca demostrar que dentro del Procedimiento Ordinario Laboral, es la etapa de demanda y excepciones en la que el patrón debe hacer valer su facultad potestativa, específicamente cuando se le concede el uso de la voz a la patronal para dar contestación a la demanda inicial, y la Junta debe limitarse a declarar terminada la relación de trabajo y sólo actuar para

cuantificar la responsabilidad económica del conflicto sin entrar al estudio del fondo del asunto que se le plantea.

1.6.1.1 Bibliotecas Públicas

- Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI

Dirección: Avenida Universidad Km. 8

Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

1.6.1.2 Bibliotecas Privadas

- Biblioteca de la Universidad Villa Rica

Campus Coatzacoalcos

Dirección: Avenida Universidad Km. 8

Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

- Biblioteca de Petróleos Mexicanos

Dirección: Avenida Ignacio de la Llave No. 101, Col. Centro

Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

1.6.1.3 Fichas Bibliografiías

En ellas se hace constar

- a) Nombre de autor del libro
- b) Nombre del Libro

c) La casa editorial

d) El país y el año de edición.

CAPÍTULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Breves antecedentes históricos.

Es de fundamental importancia iniciar el presente trabajo señalando cuales son aquellos acontecimientos que marcaron el nacimiento y consecuentemente la historia de nuestro Derecho del Trabajo.

En la historia, se encuentran normas relativas al trabajo desde los días de la Colonia, no podemos hablar propiamente de un Derecho Laboral Antiguo, ello en virtud de que no existen vestigios. El primer intento de reglamentación del Trabajo en nuestra patria lo constituyeron las Leyes de Indias, se le denominaba así a la recopilación de cédulas, cartas, provisiones, y leyes ordenadas por Carlos II, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones. Entre este conjunto de reglas que integran la recopilación referente a los indígenas, destaca su reducida,

libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia. El título XII dispone, las libertades del indio, jornada de trabajo, su remuneración, etcétera; los indios eran eximidos de responsabilidad en caso de negligencia o descuido, ello partiendo de la injustificada idea de la ignorancia.

En los tiempos antiguos predomina la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo obligado constituía el régimen general de trabajo.

En los comienzos de la edad moderna, surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. La desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia del oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generación del salario.

Es oportuno señalar que la Libertad de Trabajo a partir de la época moderna tiene dos sentidos: Sentido positivo; es la facultad de la Persona en el ejercicio de cualquier actividad lícita. Sentido negativo: Se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

En la evolución del Derecho, a partir de la primera guerra mundial, el desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos

que supone la corriente del Derecho Laboral, hallaron una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que los rigen, ello es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su artículo 123 consagra los derechos de los obreros.

2.1.1 El Derecho Social y el Derecho del Trabajo

Al tocar tan importante tema, podemos decir que en el proceso de formación de las normas del Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social tienen su origen la Teoría Integral, así como la identificación y fusión del Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica y la vida misma, en razón de su característica clasista.

Nacieron simultáneamente a la vida jurídica, en la Ley fundamental, el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, pero éste es tan sólo parte de aquél, porque el Derecho Social también nace con el Derecho Agrario, en el artículo 27 Constitucional, en donde resulta la majestuosidad del Derecho Social como norma genérica de las demás disciplinas.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del Derecho del Trabajo, en el carácter

proteccionista de sus estatutos a favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; lo cual se advierte en la dialéctica de los constituyentes de Querétaro creadores de la primera Carta de Trabajo en el mundo.

2.1.2 El Derecho Social, su nacimiento

Importante resulta, antes de adentrarnos al estudio de lo que es el Derecho Social, dejar en claro, por principios de cuenta lo que por Derecho, como ciencia debemos entender a lo que podemos preceptuar diversos conceptos que ilustres tratadistas nos han dado y que sólo de manera enunciativa más no limitativa, se textualizan los siguiente:

Derecho, para el jurista De Pina Vara, en general se entiende “Todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres...”

Dentro de la creación del derecho, el hombre es el actor real, ha pugnado por crear normas, contribuyendo así a la transformación, a la exigencia de la vida misma, el Derecho que se va desarrollando día con día, es producto de la realidad social en que vive el hombre. Otro jurista nos dice “Dentro de una sociedad cualquiera, los actos de los hombres se ven orientados o sujetos a reglas de conducta que se imponen con mayor o menor fuerza”.

Para el desarrollo del presente trabajo debemos entender por Derecho, el conjunto de normas jurídicas cuyo fin es normar la conducta del hombre dentro de la sociedad para lograr vivir en un Estado de Derecho.

Ahora bien, debemos entender que todo lo relativo a la pretensión de servicios debe denominarse Derecho Social, ya que el grupo de trabajadores engendran problemas de carácter social, pero no queremos confundir este planteamiento, ya que el término “social” es tan amplio que ningún Derecho dejará de ser eminentemente social.

Para otros autores, el Derecho del Trabajo indica el nacimiento de un nuevo sistema del Derecho distinto del Derecho Público y Privado, punto con el que se coincide.

La idea central en que el Derecho Social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración de orden jurídico.

“La justicia social busca afanosamente el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo que los vincule íntimamente al bien común”.

El Derecho Social, propiamente como un Derecho de Clase, nace a partir de la creación del artículo 123 Constitucional como una conquista de los revolucionarios, surgiendo como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que éste fue el objetivo principal de la revolución de 1910.

Nuestro Derecho Social, eminentemente como Derecho del Trabajo, quedó reglamentado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Del Derecho Social pueden darse las siguientes connotaciones:

I.- Los Derechos individuales y los Derechos Políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los Derechos Sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.

II.- Los Derechos individuales y políticos pertenecen a todos los hombres por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

III.- Los Derechos individuales son derechos absolutos. Los Derechos Sociales son derechos relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

2.1.3 La Teoría Integral, antecedentes y sus nexos interpretativos del Artículo 123 Constitucional

La Teoría Integral descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo. Y en la lucha por el Derecho del Trabajo, persigue la realización no sólo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación.

Por ello el Derecho Social del Trabajo es norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina, así como a quienes la forman individualmente, esto es, a los que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquier otra actividad humana, distinguiéndose, por tanto, del Derecho Público en que los principios de aquel son de subordinación y del Derecho Privado, que es de coordinación de intereses entre iguales. Se dice que, el Derecho Social es un precepto legal de la más alta jerarquía, porque está en la Constitución y del cual forman parte el Derecho del Trabajo, así como su disciplina procesal, identificadas en el artículo 123 Constitucional. En la Legislación Mexicana, el Derecho Social es el principal de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros.

En tal sentido empleamos la terminología de Derecho Social y como parte de éste, la legislación fundamental y reglamentaria del trabajo y de la previsión social. Los elementos de la Teoría Integral son: El Derecho Social Proteccionista y el Derecho Social Reivindicador.

Como es bien sabido, el Maestro Trueba Urbina hizo valiosas aportaciones a la ciencia jurídica laboral frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes y de su función expansiva del obrero al trabajador, incluyendo en ella la idea de la seguridad social, surgiendo con ello la Teoría Integral del Trabajo y de la Previsión Social, no como aportación científica, sino como la revolución del artículo 123 Constitucional de 1917, anterior a la terminación de la primera guerra mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del citado artículo, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la Teoría Integral, la cual me permito resumir:

1º.- La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123 Constitucional, cuya majestuosidad insuperada hasta hoy identifica al Derecho del Trabajo como el Derecho Social, siendo el primero, parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del Trabajo no es Derecho Público ni Derecho Privado.

2º.- Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, profesionistas, etcétera, es decir, a todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración, que se llama salario. Abarca a toda clase de trabajadores de los llamados “subordinados o dependientes” y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las prestaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etcétera. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la Ley anterior.

3º.- El Derecho del Trabajo Mexicano contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que deriva del régimen de explotación capitalista.

4º.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera del Poder Judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los Trabajadores, (artículo 107, fracción II de la Constitución Federal).

También el Proceso Laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera, pues no debemos perder de vista que nuestro sistema laboral mexicano, nace como una consecuencia de la lucha social.

5º.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral, es en suma, no sólo la explotación de las relaciones sociales del artículo 123 —precepto revolucionario— y de sus leyes reglamentarias, sino fue la dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

Después de todo lo expuesto, queda plenamente justificada la denominación y función de la Teoría Integral: Es la investigación jurídica y social, en una palabra, científica, del artículo 123 por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la más alta magistratura.

Se tuvo que profundizar en la enseñanza del Derecho Laboral –desde la introducción misma— para percibir su identificación con el Derecho Social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los conceptos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicana deducidas por imitación extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura; en su extensión a todo aquél que preste un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria y descubriendo en el mismo derecho inherente a la revolución proletaria; por ello la Teoría que lo explica y difunde es la Integral, que es parte fundamental de nuestro tema de estudio.

Es importante señalar que en el artículo 123 Constitucional, en esencia, contiene dos conceptos fundamentales que son: la protección y la reivindicación de los trabajadores como resultado de la integración del Derecho Social en el Derecho del Trabajo.

La Justicia Social del artículo 123 Constitucional, no es que la aplicación de sus estatutos sea proteger y tutelar a los trabajadores, que como acertadamente observa el Maestro Trueba Urbina, anticuadamente se denominan “subordinados” por encima del también anticuado “justo medio Aristotélico”; sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económicas y para que alcancen su redención

mediante la socialización de los bienes de la producción, otorgándola por ello a la clase trabajadora.

La idea de Justicia Social, se inspira únicamente en la parte proteccionista del artículo 123 Constitucional en beneficio de los trabajadores, pero la situación real que prevalece en las relaciones de trabajo entre los trabajadores de los municipios y los Estados de la Federación contraviene el espíritu protector y reivindicatorio del citado artículo, ya que estos trabajadores se han visto relegados por la Legislación Laboral; así mismo se puede ver que si la finalidad del legislador al crear el contenido del artículo 123 Constitucional es la de proteger los intereses de los trabajadores, también lo es que en dicho precepto Constitucional establece como una facultad potestativa del patrón la de no asumir sus diferencias al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de ahí que el legislador al crear la Ley reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo, debió precisar el momento procesal oportuno para hacer valer dicha facultad ya que al no ser así se ven vulnerados los derechos de los trabajadores al no ser reinstalados y retrasar el cobro de sus alcances.

Podemos afirmar entonces que mediante la Teoría Integral, hemos comprendido el auténtico contenido del artículo 123 Constitucional, en el cual se consignan tanto las normas reguladoras así como las dignificadoras, en una palabra proteccionista de los trabajadores, de ahí que la Justicia Social es Justicia

Distributiva, en el sentido de que ordena un régimen, que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica al pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la Justicia Social.

2.1.4 Artículo 123 Constitucional de 1917

Procede, el análisis histórico, sistemático y lógico de la norma Constitucional, ya que el texto original plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del cinco de Febrero de mil novecientos diecisiete de las fracciones XXI y XXII del Apartado “A” del artículo 123, es el siguiente:

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

“Fracción XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su

cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él...”

2.1.4.1 La reforma de 1962 al artículo 123 de la Constitución de 1917

Cabe hacer mención que la última reforma a la fracción XXI se estableció que dicha disposición no sería aplicable en los casos de despido injustificado; pPor su parte la fracción XXII reformada en Decreto de reformas y adiciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962, preceptúa en lo conducente lo siguiente:

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

Así tenemos que el ordenamiento Constitucional establece, por excepción, el derecho de los patronos para eximirse del cumplimiento del contrato de trabajo, encontrándose reglamentada en una Ley secundaria, la ley Federal del Trabajo.

Por lo que, la excepción no hace si no confirmar la regla al preceptuar casos muy específicos en los que el patrón tendrá la facultad, prerrogativa y derecho de ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

2.1.4.2 La reforma de 1997 al artículo 123 de la Constitución de 1917

Entre las modificaciones del texto original de la Constitución de 1917 y del actual de 1997, se desprende la existencia de dos diferentes hipótesis en las que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo: insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo, situaciones que se estudiarán en capítulos subsecuentes.

2.2 Conceptos Generales

En cualquier época, toda investigación debe estar sustentada por los conceptos generales; por lo que consideramos prioritario analizar, de manera enunciativa más no limitativa, los conceptos que a lo largo del desarrollo del presente trabajo serán materia de constantes comentarios.

2.2.1 Derecho

Trataremos el presente tema con la misma sencillez con que hemos presentado los antecedentes del nacimiento de nuestro Derecho del Trabajo, que en su conjunto son fundamentales en el estudio del presente trabajo, sólo guarda una finalidad de orden en la exposición. Estamos concientes de la amplitud del contenido y desarrollo de este estudio que bien puede ser tridimensional, ya que

es posible estudiar al derecho como “valor”, como “norma” o como “hecho”, pero para los fines de este trabajo nos basta considerarlo desde la dimensión de hecho, definiéndolo como, el conjunto de normas jurídicas cuyo fin es normar la conducta del hombre dentro de la sociedad para crear un Estado de Derecho, como conjunto de normas elaboradas por los hombres.

Si así concebimos al derecho, al menos para la materia del tema, estamos de acuerdo que su estudio debe incluir el de los hechos de donde brota la norma y el de los hechos hacia los cuales se encamina. Esta idea nos lleva a coincidir con Carnelutti, en el sentido de que el derecho se integra mediante la formulación de preceptos y la imposición de sanciones; se observa mediante una conducta de los interesados conforme a los preceptos, y se actúa mediante una fuerza que sanciona a los interesados rebeldes a su observancia.

Otros juristas, como Bailón Valdovinos define al Derecho como “Ciencia que estudia las normas que rigen de manera obligatoria la conducta externa del hombre en sociedad”.

Podemos decir, que el derecho regula la conducta externas del hombre; pero no debemos perder de vista que el hombre mismo es cambiante, y como consecuencia lógica jurídica la ciencia pura del derecho es evolutiva, de ahí que constantemente debe adecuarse a las necesidades de la nueva sociedad.

2.2.2 Proceso

Es pertinente determinar su definición gramatical, podemos decir que: Proceso, deriva del vocablo *processus* viene de *pro*, “para adelante” y *cedere*, “caminar”.

El proceso es, pues, un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un sin fin de formas o maneras de actuar; por lo tanto, el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, es decir, de la controversia jurídica.

Se dice que el Derecho como norma que determina la conducta social, presupone que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.

Para el jurista De Pina Vara, proceso es: “Conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente.”

Determinar la naturaleza jurídica del proceso constituye una labor difícil. En realidad responde a la preocupación sistemática, esto es, al deseo de ubicar al

proceso en el lugar que puede corresponderle en la clasificación misma de la ciencia del derecho.

A fin de dejar en claro la noción de proceso es procedente citar lo siguiente:

Arillas Bas, dice: “los tribunales ejercen la función jurisdiccional, para decidir sobre la procedencia de las acciones y excepciones invocadas por las partes, mediante un conjunto de actos regulados por normas jurídicas que reciben el nombre de proceso”.

Luego entonces debemos de entender por proceso el conjunto de pasos, procedimientos, y actuaciones reguladas por una norma jurídicas que se tienen que seguir ante el órgano jurisdiccional para obtener un resultado, que es la sentencia.

Uno de los puntos que podemos resaltar del proceso es un principio de equidad, misma que será materia de estudio en el capítulo correspondiente

2.2.3 Derecho Procesal

Por Derecho Procesal debemos entender que es el conjunto de normas que regulan el proceso. Se Podría decir que el derecho procesal es un derecho para el derecho

Por lo tanto, podemos también concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurídica del Estado.

Si tratamos su ubicación dentro de la Ciencia del Derecho, podemos concluir que forma parte de las disciplinas pertenecientes al Derecho Público, porque regula una de las actividades públicas del Estado como lo es la ya mencionada función jurisdiccional.

Esta actividad, aunque no nueva, sí recientemente conocida, era considerada en épocas pasadas como práctica tribunalista, por no ser reconocida como un Derecho debidamente estructurado, la cual después de un largo proceso de conformación jurídica, es reconocida en la actualidad de manera inobjetable como una importante rama del Derecho.

El ilustre jurista y maestro Néstor de Buen nos dice en su teoría que el proceso no es más que: “un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso”.

Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado. Sin embargo en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo

convierten en el objeto principal de su tarea científica, en conclusión podemos decir que el derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.

Por último para el maestro De Pina, define al derecho procesal como el “conjunto de las normas de derecho positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren su ejercicio.”

Para esta rama del derecho se ha propuesto la denominación de Derecho Jurisdiccional.

2.2.4 Derecho del Trabajo

Como ya está mencionado en el capítulo de antecedentes en la actualidad la denominación de Derecho del Trabajo es la que tiene mejor acogida, no es una denominación plenamente satisfactoria, ya que las disposiciones de la Ley y la doctrina no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

El concepto “Derecho del Trabajo” es el que más se aproxima al contenido de la disciplina como tal, pero no dudemos que, la fuerza expansiva en la vida del Derecho Laboral, creado por los doctrinarios, en poco tiempo llegue a la

coincidencia de ambos conceptos, tal es el caso de la definición que le da De Pina Vara al concepto Derecho Laboral equiparándolo como un sinónimo del Derecho del Trabajo.

Aunque es difícil delimitar en unas cuantas palabras el concepto del Derecho del Trabajo, pues se suele dejar afuera muchos conceptos que lo incluyen y que son igualmente importantes, trataremos de entenderlo con la ayuda de definiciones que diversos tratadistas y juristas han dado al Derecho del Trabajo:

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellos. También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etc.”

Para el maestro Néstor de Buen: “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”

Según el Instituto de Investigaciones Jurídicas lo define de la manera siguiente: “Conjunto de Principios instituciones y normas que pretenden realizar la justicia

social, dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”

Eugenio Pérez Botija lo define como: “El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”

Analizando el concepto de Derecho del Trabajo podemos arribar a la conclusión de que el Derecho del Trabajo, independientemente de que nace como consecuencia de la lucha de los trabajadores por combatir las constantes afectaciones o las vulneraciones de sus derechos, no es un conjunto de normas dictadas exclusivamente en beneficio de los trabajadores, sino que, son normas que pretenden regular las relaciones obrero-patronales.

En nuestro País, aunque la idea de los Legisladores no era la de crear un derecho proteccionista a los intereses de la clase trabajadores, esta se a visto superada por la práctica forense del Derecho del Trabajo ya que en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, se da tal situación.

2.2.5 Derecho Procesal del Trabajo

Estamos en presencia de una nueva rama de la Ciencia del Derecho, pero dotada de un vigor que solo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela procesal, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Al ser una ciencia relativamente nueva, crece en definiciones, en las que se trate de simplificar su esencia y su función. Por considerarlo provechoso para los fines del presente trabajo podemos citar los siguientes:

Stafforini, nos dice:

El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas entre los factores de la producción mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principios sociales, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, las más trascendentales en nuestra época histórica: impartir justicia social.

El maestro de Pina Vara concibe al derecho procesal del trabajo como una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

De las definiciones anteriores, se desprende la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral, que son: Tecnicismo, Rapidez y Economía. El tecnicismo al que hacemos referencia, debe ser un principio recto impregnado de ciencia jurídica que, por medio de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamiento y siendo notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario.

La rapidez como otro de los principios del derecho procesal del trabajo, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la Ley, el legislador busca aquella que dé prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contraria a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último, la económica, como factor característico del proceso laboral, debe guardar también consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y que la mayoría de las veces lo que pleitean es su propio salario.

De lo anteriormente estudiado, podemos deducir que los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, como parte del Derecho Social, son el conjunto de

procedimientos sencillos, rápidos, pero siempre buscando la justicia entre las partes en conflicto, entendiendo por tal, el darle a cada quien lo que le corresponde. Si uno de los principios del derecho procesal del trabajo, es el de la rapidez, es aquí donde nuestro tema de estudio cobra una de sus principales importancias , ya que si las Junta deben buscar procedimientos más sencillos, que conlleven a obtener una justicia pronta y expedita, luego en entonces, se debe de definir el momento procesal oportuno en que el patrón deba hacer valer la facultad de no asumir sus diferencias al arbitraje, esto es, la etapa procesal en la que se le debe ventilar el mismo; se estima que lo es la etapa de demanda y excepciones al concedérsele el uso de la voz para dar contestación a la patronal, por ser este el momento procesal oportuno para hacerlo, ello en virtud de que es aquí donde se traba la litis, ya que si el patrón no quiere dirimir sus controversias por conducto del arbitro de la Junta, llamado presidente, ésta debe dictar un acuerdo, en el que se reserve el derecho de la patronal para contestar la demanda en caso de resultar improcedente la insumisión planteada, en la que se cumplan las disposiciones que norma el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

Es decir, declara por terminada la relación de trabajo, condenar a indemnizar al trabajador y proceder a fijar la responsabilidad que le resulte al patrón así como al pago de los salarios caídos, ya que al no concederle el valor jurídico a la insumisión como figura procesal, se violan derechos importantes, como el de una justicia pronta y expedita, debido proceso y seguridad jurídica; ya que la Junta no busca el procedimiento más favorable ni el más rápido obligando al patrón a dar contestación a la demanda, alargando con ello un juicio que en su resolución será la misma, es decir, la no reinstalación del actor en un mayor plazo, por lo tanto, mediante esta figura jurídica se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Otro de los puntos importantes lo constituye la vigencia o no vigencia de la llamada paridad procesal, es decir, una igualdad de los derechos y oportunidades

de las partes que se encuentra en controversia ante la jurisdicción de la Junta, pues si nuestra Constitución Política, en su fracción XXII de su apartado "A" nos dice que es facultad del patrón y del trabajador el no asumir sus diferencias al arbitraje; y al no normar nuestra ley reglamentaria el procedimiento a seguir cuando quien se propone no asumir sus diferencias al arbitraje, es evidente que no existe una paridad procesal, he ahí el fundamento de nuestro tema de estudio pues importante es definir el momento procesal oportuno para ventilar sobre la insumisión al arbitraje, tema que en capítulos subsecuentes se analizara.

2.3 Reglamentación del Derecho Laboral

Tradicionalmente y como es de explorado derecho, cuando hablamos de reglamentación del derecho, nos referimos al conjunto de normas, reglas y leyes que en su conjunto conforman el derecho aplicable, es decir, las reglas y sanciones a los infractores de las mismas.

Pero como todo tiene un origen, una razón y una importancia, y al ser nuestro tema de estudio avocado al derecho social y en forma particular al Derecho Laboral sólo estudiaremos lo concerniente a la Constitución, como Ley Suprema y a la Ley Federal del Trabajo, por ser esta la norma reglamentaria de esta tesis.

2.3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Primeramente, señalaremos que como máxima norma de la estructura jurídica de un país, la Constitución se convierte en el principal tema de partida para el estudio de la reglamentación del Derecho del Trabajo, por ser de ella donde emanan todas y cada una de las Leyes aplicables en la Ley Federal del Trabajo.

Por esa razón nuestra Constitución Política guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo y por contener en su cuerpo el artículo 123 nos avocaremos a su estudio, sólo de forma enunciativa más no imitativa en relación a los puntos que son de relevancia para justificar la hipótesis que se plantea en el trabajo que se expone.

Nuestro Derecho del Trabajo, llamado Derecho Laboral, tiene su nacimiento a la vida jurídica en el artículo 123 Constitucional misma que fue promulgada el 05 de febrero de 1917 por Don Venustiano Carranza, ya que su texto original facultaba al Congreso de la Unión para legislar sobre materia del trabajo y en especial a las Legislaturas de los Estados atendiendo a las necesidades que existen en cada región. Asimismo se reglamentaron los derechos de los trabajadores, tales como la jornada de trabajo, días de descanso, salario mínimo, trabajo para menores de edad y mujeres embarazadas, horas extraordinarias de trabajo y prerrogativas a los patrones y empresarios, entre otros.

Es hasta el año de 1929 cuando la facultad concedida a los Estados para legislar sobre materia del trabajo se federalizó, pasando a ser competencia única y exclusiva del Congreso de la Unión, integrada ésta por una Cámara de Diputados y una de Senadores constituidas por representantes de los estados electos de forma popular y por votación del pueblo, dejándose la libertad de su aplicación tanto a los Estado como a la Federación.

Como ya lo hemos venido diciendo a lo largo del desarrollo de este trabajo, es nuestra Constitución considerada como la primera ordenanza en contener una declaración de los derechos sociales, cuya finalidad fue, es y seguirá siendo proteger a los económicamente débiles; ello sin permitir que se viole el principio de equidad.

La Constitución de 1917, en su artículo 123, la estructura en dos apartados que son el "A" y el "B" y que en su conjunto contienen toda la ciencia jurídica-laboral, garantizando de esta manera los derechos sociales. Si las estudiamos de manera sistemática, comprenderemos que las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, no son más que un fiel reflejo de lo pactado en la Constitución. Por ello, nos permitiremos transcribir las fracciones que de forma enunciativa y no limitativa son materia de nuestro estudio:

... XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las disposiciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patrones y uno del gobierno.

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

Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

persona o en la de su cónyuge, padre, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o de familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él.

En el Diario Oficial de la Federación de veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos se publicaron las reformas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI inciso “A”, XXII.

El contenido de las fracciones XXI y XXII de la referida reforma en la actualidad tienen vigencia y son las que han quedado subrayadas en las transcripciones que anteceden.

Importante resulta señalar que la exposición de motivos de la iniciativa de reformas que el titular del Ejecutivo envió a la Cámara de Senadores, en relación con las fracciones XXI y XXII del Apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución se fundó en lo siguiente:

“Octavo. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso “A” del artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar

que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o rechacen el laudo que dice, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización.”

De lo que se desprende que la insumisión al arbitraje por parte del patrón no es violatorio de derechos y menos de la estabilidad en el empleo de los obreros.

Siendo la insumisión al arbitraje una figura jurídica legalmente constituida por la propia Constitución Política es por ello que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de concederle la importancia que la misma reviste, actuando como lo establece la norma pues debe de darse por terminada la relación de trabajo.

2.3.2 La Ley Federal del Trabajo

Punto importante lo es el hecho de especificar que la primera Ley del Trabajo de la que tenemos conocimiento, es la expedida por el General Cándido Aguilar en la Ciudad de Veracruz el 19 de Octubre de 1914, creando en ella las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patronos, así como dirimir sus diferencias, pero no eran de naturaleza social. Posteriormente,

en Yucatán, la Ley del 14 de mayo de 1915 expedida por el Gobernador del Estado, General Salvador Alvarado, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y después, en la Ley del Trabajo de Yucatán del 11 de diciembre del mismo año, se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Pero no fue sino hasta el año 1917 en que el Congreso Constituyente que se celebró en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructuran en el artículo 123 de la Constitución, las Juntas, para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.

Encuentra su más antiguo inicio de reglamentación en el artículo 601 relativo al Título Noveno “Del procedimiento ante las Juntas” Capítulo VIII. “De la ejecución de los laudos”, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía:

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

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.”

La aprobación de las reformas a las fracciones XXI y XXII del apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución, condujo a la expedición de la iniciativa de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, de treinta y uno de diciembre de mil novecientos sesenta y dos concretamente del capítulo XII, “De la rescisión de los contratos de trabajo”, contenido en el Título Segundo de la invocada ley para ajustarla a los principios constitucionales. El artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo reformada disponía:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años;
- II. Si comprueba anta la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de aprendices;

- IV. En los casos de empleados de confianza;
- V. En el servicio doméstico;
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Con motivo de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el primero de abril de mil novecientos setenta, quedó ubicado en el Título Segundo “Relaciones Individuales de Trabajo” capítulo IV “Rescisión de las Relaciones de Trabajo” el artículo 49, que es parecido al 124 de la ley de 1962, para quedar en los siguientes términos:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba anta la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y,
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

El artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue reubicado en la ley de 1970, con el artículo 845 relativo al Título Quince, el cual en su cuerpo decía:

“Artículo 845. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

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

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

Finalmente se dieron reformas estructurales a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta, pero sin cambio

alguno; el artículo 49 antes transcrito, fue reubicado en el Título Segundo “relaciones Individuales de Trabajo”, Capítulo IV “rescisión de las Relaciones de Trabajo.”

Por otra parte se reformó el Título Quince “procedimientos de ejecución”, Capítulo I, “Disposiciones Generales”, en cuya parte se encontraba el artículo 845 y su contenido en similares términos ahora aparece en el Título Quince, Capítulo I, Sección Primera “Disposiciones Generales” con el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Como se puede constatar de los párrafos que anteceden, que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta la última reforma en la Ley de 1970, se han derivado un sin fin de reformas estructurales hasta quedar como actualmente la conocemos en el artículo 947 de la Ley de 1970, y que es como en la actualidad se conoce, pero ello no significa que su integridad haya quedado con una total aplicación, pues aun presenta deficiencias, de ahí la necesidad de realizar el análisis de la figura jurídica de la insumisión al arbitraje.

CAPÍTULO III

LAS NORMAS PROCESALES

3.1 Estructura del Derecho Procesal

Para inicial el desarrollo del presente capítulo, importante resulta señalar cuales son las normas que integran los Códigos de Procedimientos, en el caso concreto que nos ocupa en el título catorce de la Ley Federal del Trabajo, que contiene el Derecho Procesal del Trabajo, pueden ser clasificadas en función de la necesidad que pretenden colmar. Para los fines de esta investigación podemos distinguir cuatro grupos, que son los siguientes:

Reglas que determinan las vías procesales.- Son aquéllas que atienden a la determinación de los diferentes tipos de procedimientos, tanto contenciosos como, en su caso, de jurisdicción voluntaria y análogos.

En el Proceso Laboral, se indican, por un lado, las reglas de los conflictos jurídicos individuales y así como colectivos diferenciándose también los conflictos económicos de naturaleza colectiva, de los procedimientos procesales especiales, huelga, etcétera.

Reglas que determinan los presupuestos procesales.- Estos, por lo general, atienden a las condiciones para el ejercicio de las pretensiones y de las exposiciones. Forman parte de este grupo las que fijan la competencia, la capacidad, la personalidad, etcétera.

Reglas que determinan los actos procesales.- Corresponden a un grupo de difícil delimitación. Son las que se refieren a las conductas de los particulares que mediante el impulso al proceso, provocan la intervención de la autoridad juzgadora, de manera que produzcan consecuencias de derecho de naturaleza procesal. Conciernen a este grupo los acuses de rebeldía, las reglas concernientes al desahogo de las pruebas, con toda la gama de apercibimientos y sanciones.

Reglas que determinan la facultad de juzgar.- Corresponde a este grupo la forma de interpretación de las pruebas, señalando de antemano su valor y vinculando al juzgador respecto de los términos en que dictará el laudo, o bien lo dejan en libertad relativa, condicionada por exigencias de la lógica, o en libertad absoluta de juzgar.

Salta a la vista que no todas las reglas procesales, para los efectos de la integración de las lagunas, podrán ser contempladas con el mismo criterio. En nuestro concepto no sería posible transplantar de una Ley a otra las reglas que determinan las vías procesales. Tampoco sería posible hacerlo, por cuanto reflejen una clara política estatal, las que señalan las facultades y limitaciones al juzgador.

En conclusión, las normas procesales, son normas esencialmente técnicas, de valor universal; es decir, el objetivo es el equilibrio de los derechos.

Como podemos derivar de los puntos que anteceden, las normas procesales, tienen como objetivo, regular las facultades y limitaciones de los juzgadores, y por tal eventualidad, es pertinente señalar que al ser la insumisión al arbitraje una facultad potestativa del patrón y una figura jurídica que encuentra su naturaleza jurídica en la Constitución Federal así como en la Ley Federal del Trabajo, ésta debe estar debidamente delimitada por cuanto hace a su procedimiento; es decir, definirse el momento procesal oportuno para hacerse valer, pues al presentar la

Ley Procesal Laboral esta laguna, produce el efecto de que el mismo se tramite como un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, lo cual es violatorio de derechos para ambas partes, pues si la finalidad del actor es la de lograr su reinstalación a efecto de cobrar sus salarios en el menor tiempo y la del patrón la de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, es obvio que la Junta del conocimiento, por ser la insumisión al arbitraje una facultad potestativa del patrón, debe resolver sobre el mismo en el momento en que se fija la litis, es decir, al momento en que se le da el uso de la voz a la patronal para dar contestación a la demanda por ser éste el momento procesal oportuno para ventilarse el mismo, ello en virtud de que es aquí donde se traba la litis y al no hacerlo así, la Junta provoca perjuicios al trabajador en el sentido de que dilata el cobro de sus salarios caídos, la indemnización y la responsabilidad económica que del conflicto le resulte al patrón como condena por no someterse al arbitraje de la Junta; al patrón produce daño económico, ello en virtud de que al prolongarse el tiempo y al no declarar la terminación de la relación de trabajo como lo prevé la Constitución y la Ley de la Materia produce el efecto de que se sigan generando salarios caídos. De ahí la importancia y relevancia jurídica del tema de estudio.

3.2 Principios del Derecho Procesal Laboral

Importante resulta para poder adentrarnos al estudio de este tema, tratar de entender el o los conceptos generales, que en relación a esta ciencia existen; por lo que es menester decir lo siguiente:

En una primera definición, podemos decir que los principios generales del derecho del trabajo son “las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral”.

Como una segunda definición, podemos mencionar que los principios generales del derecho procesal del trabajo son: *“Criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en ciertas situaciones”*.

En un tercer intento de conceptualizarlo podemos decir que: *“Los principios generales del derecho son enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración, como para la elaboración de nuevas normas. En tal sentido, son verdades fundamentales de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y también por motivos de orden práctico”*.

Se coincide con este último concepto, pues los principios generales del derecho laboral no son otra cosa que pronunciaciones que del derecho se hacen y que son de observancia general, es decir, son verdades fundadas en un sistema de conocimientos admitidos por ser comprobados, existiendo numerables divisiones de los mismos, pero para los efectos de este trabajo de investigación sólo se estudiarán los aplicables al mismo pues no es admisible una versión alternativa y menos hacer una enunciación limitada de los principios generales del derecho laboral, pues cada vez su aplicación se va perfeccionando y por lo tanto cambiando, por lo que, en tema siguiente me permitiré citar algunos de los que guardan relevancia con la presente investigación.

3.2.1 Los Diversos Principios Procesales

Uno de los puntos que diferencian a los principios procesales del derecho laboral con otras ciencias del derecho, lo es que el Derecho Laboral es sobre los hechos, sobre el trabajo humano. Lo que perfila con sagacidad los rasgos que la separan.

Al respecto, los principios procesales plasmados en la reforma de 1980, están enunciados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que por su importancia transcribo:

“El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso”.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley.”

De la transcripción que antecede, se desprenden los siguientes principios: publicidad, gratuidad, intermediación, oralidad, iniciación o instancia de parte, economía, concentración y sencillez; principios procesales que se manifiestan esencialmente en la siguiente forma:

- a) Publicidad.-** Es aquella que encuentra su contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que las audiencias serán públicas; aunque la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el menor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. También cabría darle a este principio el sentido

de que el procedimiento es de orden público, por lo que no puede atenerse a lo que disponen las partes, ni pueda suspenderse.

- b) Gratuidad.-** Es el que se contiene de forma genérica en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone: “todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”, es decir, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, dicho de otra forma, es gratuita en razón de que la tramitación de los mismos no genera interés económico alguno.
- c) Inmediación.-** Corresponde a la comparecencia personal de las partes, *la cual es obligatoria en la etapa conciliatoria*, cuando se trata de personas físicas, y por medio de representante en tratándose de personas morales, según el artículo 876, sancionándose si no comparecen conforme a lo dispuesto en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) Oralidad.-** Tiene cabida en los procesos donde predomine el uso de la palabra. Pero cabe aclarar que se trata del predominio del mismo más no el uso exclusivo, pues aún cuando las promociones fundamentales se efectúan generalmente por escrito, como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas, ello es para una mejor seguridad y precisión de las exposiciones, sin embargo, las impugnaciones de personalidad y réplicas, interrogatorios, planteamiento de incidentes, etcétera, suelen

hacerse de viva voz, por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, incluso una necesidad, por lo que de otro modo, tendría que diferirse las audiencias por esas cuestiones.

De manera que al momento en que el patrón hace valer la facultad potestativa que le confiere la Constitución Federal y al actuar la Junta en razón de la misma, como si se tratara de un incidente de previo y especial pronunciamiento, es por demás evidente que viola de forma flagrante el principio que nos ocupa, de ahí la necesidad de especificar el momento procesal oportuno en que deba hacerse valer dicha figura jurídica, pues si el fin mediato del Derecho Laboral, es la de tutelar los derechos de los trabajadores.

e) Instancia de Parte.- La actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, es decir, el estado no puede actuar por su propia iniciativa.

f) Economía y Concentración.- Dichos principios establecen que se deben tratar en el proceso los mayores resultados posibles, con el menor empleo de actividades, recursos y tiempo. Exigen entre otras cosas que se simplifiquen los procedimientos, sólo se viertan en el proceso asuntos de importancia y trascendencia para el litigio y que sirva para su solución; luego entonces, la Junta actúa en perjuicio de los mismos al diferir la audiencia, señalando una

nueva fecha para el desahogo de la audiencia Incidental de Responsabilidad Económica del Conflicto, cobrando con ello importancia el tema de investigación.

El principio de economía procesal, se traduce en la simplificación del procedimiento, luego entonces, si el patrón hace valer la insumisión al arbitraje, como un derecho potestativo que le confiere la Ley, es evidente que la Junta deba de agotar los medios y las formas que permita una mayor economía en el procedimiento, es decir, no debe tramitarlo como si se tratara de un incidente de previo, sino que debe avocarse únicamente a lo preceptuado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, esto es,

- 1.- Deberá dar por terminada la relación de trabajo,
- 2.- Condenará a la patronal al pago de los salarios caídos y demás prestaciones devengadas, así como a,
- 3.- A cubrir la indemnización y pago de la responsabilidad económica que de la misma le resulte al patrón.

Es evidente que al no hacerlo así, las Juntas de Conciliación y Arbitraje violan este principio, pues como se desprende en la práctica laboral, las Juntas tramitan la Insumisión al Arbitraje como un Incidente de previo y especial pronunciamiento, lo que constituye una flagrante violación al principio de economía y concentración, toda vez, que la Insumisión al Arbitraje, por ser ésta una facultad potestativa del

patrón, no tiende a destruir la acción principal y menos aún a dirimir la procedencia o improcedencia de la misma, por lo que la Junta en apego a estos principios, debe dar por terminada la relación de trabajo cortar así los salarios caídos en el momento mismo en que el patrón hace valer su facultad de no asumir sus diferencias al arbitraje y no debiendo señalar una nueva fecha y hora para el desahogo de una Audiencia Incidental de Responsabilidad Económica del Conflicto, obligando al patrón a indemnizar, indebidamente, por más tiempo al trabajador, y prolongándole al mismo el pago de sus salarios caídos, pues es evidente que si el patrón no asume sus diferencias al arbitraje, negándose a reinstalar al trabajador, es lógico que no desea más los servicios subordinados del trabajador. He aquí la violación que cometen las Juntas al obligar al patrón a pagar salarios caídos hasta inclusive la fecha en que se dicta la resolución incidental de Responsabilidad Económica del Conflicto, ya que es hasta esta fecha en que las Juntas, de forma contraria a derecho, dan por terminada la relación de trabajo y no así en el momento justo en que el patrón solicitó e hizo valer su facultad potestativa, violando los principio de seguridad jurídica, debido proceso, exacta aplicación de la Ley, Economía y Concentración.

3.3 Las partes en el Proceso Laboral

Antes de adentrarnos al presente tema, es conveniente conceptuar la figura jurídica de partes en general, a lo que podemos decir, lo siguiente: toda persona

física o moral que acredite un interés jurídico en la solución de un proceso, ejercitando una acción u oponiendo excepción, situación que no ocurre con figuras que igualmente intervienen en un proceso, pero cuya intervención únicamente existe en cierto momento del mismo, por ejemplo los peritos, los testigos, etcétera.

Luego entonces partes son aquéllas que intervienen en un proceso y que consideran les asiste un derecho el cual deben defender en juicio, actuando en beneficio propio.

3.3.1 Trabajador

No existe una forma mas precisa para definir al trabajador que la establecida en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo que *“trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”*.

3.3.2 Patrón

Por cuanto hace a la definición de patrón, para los fines del presente trabajo, adoptaremos la que nos da el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que es *“la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*.

En su segundo párrafo nos dice que el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

La Ley acepta como patrón a una persona moral, es decir que puede ser una Sociedad Civil o Mercantil, esto es jurídicamente normal, lo que es contrario a la diferencia de trabajador, ya que éste forzosamente debe ser una persona física.

Por cuanto hace a la disposición de que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideren sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, debe desaparecer el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo del legislador de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón, como una forma de protegerlos.

3.4 Autoridades en el Proceso Laboral

Debemos entender por autoridades en el proceso laboral a los órganos del Estado que se encargan de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones. Entendiendo como jurisdicción el ámbito espacial en donde las

autoridades laborales aplicarán las normas de trabajo, es decir, la extensión en la que pueden ejercer su coercitividad.

En general las autoridades laborales son los Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

No se debe perder de vista que la finalidad de crear a las Autoridades Laborales es para dirimir las controversias que en un momento se puedan suscitar entre los elementos de la producción, buscando siempre el justo equilibrio entre las partes, razón por la que amerita un especial estudio.

Es de fundamental importancia dejar en claro que la actividad de ejercer justicia corresponde al Estado como Organización Jurídica de la Nación, es el Estado el Poder Jurídico para realizar esa actividad. Es lógico que el Estado no pueda cumplir con su cometido, toda vez que el mismo tiene encomendadas las funciones de gobernar, legislar y administrar justicia, por lo que delega las actividades correspondientes a la impartición de Justicia a los organismos autónomos encargados de buscar el bien jurídico. En este caso en particular, la administración de la Justicia Social vista desde el ámbito del Derecho Laboral,

corresponde a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje quienes son las encargadas de la expedición de la Justicia laboral pronta y expedita

3.4.1 Juntas Federales de Conciliación

Previamente es necesario señalar que los Tribunales Laborales encuentran su fundamentación en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: “las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajos se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno”. En un principio, las Juntas se crearon con la finalidad de arbitrar las controversias de los conflictos especialmente colectivos de trabajo, no siendo hasta más tarde, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció que las Juntas tenían jurisdicción para conocer de todos los conflictos de trabajo.

El legislador creó y fundamentó a las Juntas de Conciliación con la finalidad de avenir a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, proponiendo en todo momento posibles soluciones a las partes con la finalidad de dirimir en el menor tiempo posible los conflictos laborales suscitados entre el trabajador y patrón, entre éstos y aquellos.

Estas Juntas deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigna la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no ameritan el funcionamiento de una Junta Permanente, entonces funcionará como Junta accidental.

La finalidad del Legislador, al crear las Juntas de Conciliación, es la de garantizar la imparcialidad, pues aunque en la mayoría de los casos desempeñan funciones conciliatorias, hay conflictos de menor cuantía que serán resueltos en arbitraje, por lo que es necesario que exista la imparcialidad inspirada por un espíritu de equidad.

Es necesario para una mejor comprensión de este tema que aclaremos la diferencia entre los dos ámbitos de aplicación del Derecho Laboral, es decir, el fuero Federal y Local.

Si bien es cierto que nuestra Ley Federal del Trabajo es de aplicación Federal, ello es porque el Estado no está facultado para legislar en materia de trabajo, pero para su aplicación sí existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. La fracción XXXI del apartado "A" de la Constitución Política distingue entre estos dos

fueros, pues limita cuales son aquellos del ámbito federal, dejando al ámbito local las demás que no son enunciadas en dicho precepto.

3.4.2 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

La Ley prevé el establecimiento de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia está determinada por vía de exposición, en la fracción XXXI apartado "A" del Artículo 123 constitucional.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un tribunal con plena jurisdicción que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXI del Artículo 123 constitucional, así como por la propia Ley Federal del Trabajo.

Para la solución de los conflictos, la Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, entendiéndose como pleno, el integrado por el Presidente y los representantes de los trabajadores y patrones.

Es de resaltar que la creación de la Juntas nace a la vida jurídica como organismos conciliadores, función que por principio de existencia se vio limitado,

no siendo que fue la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación quien más tarde le diera el carácter de Órgano Jurisdiccional en razón de las múltiples medidas de apremio que para el desahogo del procedimiento ordinario laboral le diera la misma en las diversas Tesis de jurisprudencia emitidas por la Jurisdicción de la Suprema Corte. Lo que hizo que en el futuro, aquellos organismos encargados de conciliar, se vieran hoy como Tribunales Jurisdiccionales; pero no se debe olvidar que las Juntas no son sólo órganos meramente jurisdiccionales, sino que son tribunales potestativos, es decir, depende de la voluntad de las partes para asumir sus diferencias al mismo, esto es, porque las Juntas de Conciliación deben en todo momento procurar el mejor y en el menor tiempo posible la solución de los conflictos entre las partes, esto es, la finalidad principal es la de conciliar y no por lo contrario la de someter a las partes a un juicio que en muchos de los casos resulta engorrosos e innecesario.

Es por esa razón que el tema que nos ocupa tiene una mayor trascendencia jurídica, que no le ha sido dada, pues al ser las Juntas Organismos tuteladores de los derechos del trabajador, y al ser la insumisión al arbitraje una facultad potestativa del patrón, es evidente que al momento en que el patrón hace valer dicha facultad, las Juntas como organismos tuteladores deben buscar los procedimientos mas ágiles para lograr la terminación del conflicto.

Las juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, son tribunales previamente establecidos por el Poder Ejecutivo, con facultades y autonomía propia, encargadas de los asuntos relacionados con el trabajo. Existe una circunstancia muy importante que es conveniente precisar, dentro de la nueva organización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por una parte se dispone expresamente que el presidente de la Junta percibirá los mismo emolumentos que corresponde a los ministros de la suprema Corte de Justicia de la Nación, se exige ser mexicano, debe ser mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición de su título; haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; de lo que se desprende que se trata de un profesionista en toda la extensión de la palabra.

3.5 De los Incidentes

El jurista Rafael de Pina, nos dice, refiriéndose a los incidentes en el proceso laboral:

Generalmente se entiende por incidente toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. Como la palabra incidente, derivada del latín *incido*, *incidens* (acontecer, contar, interrumpir, suspender) o del verbo *cadere* y de la precisión *in* (caer en, sobrevenir) se expone

la cuestión que surge de otra consideración como principal, que evita ésta, la suspensión o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobre viene como ocasión de ella.

Y agrega, Incidentes son, en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la sustanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso. Matías Domínguez escribió que son los incidentes “aquellas cuestiones que se producen en el curso del proceso, derivadas de él o relacionadas inmediatamente con el mismo, que son objeto de resolución especial”.

Para el desarrollo de este trabajo y dada la importancia que en el mismo reviste la figura jurídica de los incidentes, se define a los mismo como sigue: procedimiento especial, instaurado dentro del procedimiento ordinario laboral en cualquier etapa del mismo, encaminado a resolver sobre una cuestión derivada del proceso, más no del fondo del asunto.

Es trascendental definir que los incidentes, en el Derecho Laboral, se clasifican por razón del trámite, es decir, en nuestra Ley Federal del Trabajo señala un procedimiento especial para cada uno, mismo que serán materia de análisis en temas posteriores, y los que tienen una regulación procesal común para todos ellos.

Ahora bien por los efectos que producen, hay aquellos que en un momento pueden obstaculizar el procedimiento, es decir, aquellos que la Ley de la Materia determina de Previo y Especial Pronunciamiento, y que se sustancian en la misma pieza de autos e incidentes que por no poner obstáculos al seguimiento de la demanda principal se sustancian en pieza separada, sin suspender el curso de aquellas, es decir, aquellos que no están comprendidos en la clasificación que la misma Ley hace de los incidentes de previo y especial pronunciamiento ni tengan señalado una tramitación especial; dentro de este tipo de incidentes podemos encausar a la Insumisión al Arbitraje, ya que al momento en que el patrón hace valer la facultad potestad que le confiere el artículo 123 en relación con la Ley Federal del Trabajo, en el momento procesal oportuno, esto es en la etapa de demanda y excepciones en el momento que se le concede a la patronal el uso de la voz para dar contestación a la demanda inicial, ello sin que se entienda que tenga que dar contestación a la misma, ya que resulta ser este el momento procesal oportuno para ello, por ser aquí donde el actor ratifica, reitera y confirma su intención de continuar con su pretensión, y por tal el patrón al manifestar que no asume sus diferencias al arbitraje de la Junta, ésta debe dar tramite al incidente planteado, es decir, someterse sólo y únicamente al estudio de la procedencia del mismo y no a resolver el fondo del asunto, en el momento de la audiencia misma, sin suspender el procedimiento y señalando una nueva fecha ya que ese proceder de la Junta es violatorio de las garantías de seguridad jurídica, debido proceso y exacta aplicación de la ley, pues la insumisión no es un

incidente de previo y especial pronunciamiento. En la práctica laboral, nos encontramos con una serie de vicios que han llevado de la mano a la Junta a un incorrecto proceder en tratándose de la insumisión al arbitraje, pues los Abogados litigantes han empleado una serie de argumentos con el único proceso de dilatar el procedimiento y tratar de lograr con ello un incremento en los salarios caídos, lesionando así los intereses del patrón que de antemano a manifestado su interés de no asumir sus diferencias al arbitraje, por lo que es contrario a derecho que las Juntas se involucren en el juego de los Abogados Litigantes, pues el sentir del Legislador al darle vida al artículo 123, específicamente en sus fracciones XXI y XXII establece claramente que es un derecho que el patrón y el trabajador tiene para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, es decir, la finalidad mediata es la de no reinstalar al obrero en su trabajo, y es por tal razón la importancia de que las Juntas hagan justicia a tal derecho del patrón actuando conforme lo establece el artículo 947 de la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Uno de los puntos que amerita un especial estudio es lo referente a la tramitación de los incidentes, toda vez que de ello se deriva la justa y legal tramitación de la facultad potestativa del patrón para no asumir sus diferencias al arbitraje, a lo que podemos manifestar lo siguiente:

El artículo 761 de la Ley de la materia nos dice: los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Como se desprende del contenido del artículo en comento, la regla genérica para la tramitación de los incidentes es que estos se deben tramitar dentro del expediente en que se tramita y no por cuerda separada, ahora bien, la propia Ley Federal del Trabajo, nos señala cuales con aquellos incidentes que se consideran de previo y especial pronunciamiento, entre los que encontramos los siguientes: Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusa; fuera de estos, no existen otros que puedan ser considerados como de previo y especial pronunciamiento; entendiéndose como incidentes de previo y especial pronunciamiento aquellos que son tramitados dentro del procedimiento ordinario laboral y que suspenden la audiencia, es decir, se señalará nueva fecha y hora para su desahogo y hasta en tanto sea resuelto se continuara con el procedimiento.

Todos aquellos incidentes que no tengan señalado en la Ley una tramitación especial, estos se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, en el momento mismo de su interposición; en este tipo de circunstancias nos encontramos cuando el patrón hace valer la facultad discrecional de no asumir sus diferencias al arbitraje, pues es en ese momento que la Junta al conocer de

ejercicio del derecho del patrón, este debe de limitarse sólo a resolver sobre la procedencia del mismo, en el momento mismo de la interposición, pues se trata de una circunstancia que compete al patrón acreditar y si es este quien la hace valer es más que evidente que debe presentarse las pruebas que justifican la procedencia del mismo, es por ello que la Junta esta facultada para resolver en ese momento sobre la procedencia del mismo, y al ser este procedente, debe de decretarse la terminación de la relación de trabajo, pues es más que evidente que la finalidad del la insumisión al arbitraje es la de dar por terminada la relación de trabajo; y en todo momento corresponde a la Junta señalar una fecha y hora para el desahogo de la audiencia incidental de responsabilidad económica del conflicto únicamente para determinar el monto del salario y no así para que el actor manifieste y aporte pruebas para desvirtuar la procedencia o improcedencia de la insumisión al arbitraje, pues ésta es una facultad discrecional del patrón y compete a este y a la Junta resolver del mismo.

Podemos derivar que al tramitarse la insumisión al arbitraje, se comenten una serie de violaciones por no tener definido el momento procesal oportuno para hacerse valer, pues si bien es cierto que es una facultad discrecional del patrón, también lo es que no se trata de un incidente y menos de un incidente de previo y especial pronunciamiento, sino más bien, estamos en presencia de un derecho consagrado por la propia Constitución Política y ante tal verdad, es más que evidente que quien ejercita el cumplimiento de un derecho esta obligado a

acreditarlo, de ahí que debe de ser el patrón quien aporte los elementos probatorios, razón por la que no existe un sustento jurídico para que las juntas lo tramiten como un incidente de previo y especial pronunciamiento.

En consecuencia, cuando los actos procesales no se realizan conforme a los requisitos legales, se incurre en lo que se dice una desviación jurídica, situación que ocurre con la figura jurídica de la insumisión al arbitraje.

Cuando no se trata únicamente de enunciar esa desviación, sino que se aspira a corregirla, se produce el remedio jurídico que con una terminología jurídica innovadora denominan *remedios procesales*; los cuales corresponden, a los medios o procedimientos de reparación de las violaciones al procedimiento, lo que no debe de aplicar en este caso, toda vez que se causan daños económicos a los intereses del patrón al no darse por terminada la relación de trabajo incrementándose con ello los salarios caídos y la responsabilidad económica del patrón y al trabajador se le impide contar con los medio de subsistencia en un menor tiempo.

3.5.1 Incidentes de previo y especial pronunciamiento

Como ya a quedado señalado en líneas anteriores, los incidentes de previo y especial pronunciamiento, son aquellos, que por principios de cuenta, tienen una

tramitación especial y que suspenden el procedimiento ordinario laboral en la etapa en que se promueve, con la finalidad de dirimir sobre el mismo, destacándose que no resulten sobre el fondo del asunto.

Dada la trascendencia jurídica que la tramitación de los incidentes tienen en el presente trabajo, nos avocaremos al estudio de manera enunciativa mas no limitativa de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, ya que de alguna forma es el que más se adecua.

a) Nulidad

En el proceso laboral mexicano, es el incidente más característico ya que es el relativo a defectos en las notificaciones, previsto en el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo.

Los incidentes de nulidad, son considerados como de previo y especial pronunciamiento derivado de la trascendencia que el acto, del cual se solicita su nulificación, representa en el juicio principal, esto es, nulidad en la notificación o nulidad de actuaciones de la Junta; como se deriva de las mismas, es evidente que deben de tener una tramitación especial además de que deben suspender el procedimiento en la etapa en que se encuentra al momento de su tramitación por el resultado que éste puede tener en la resolución del juicio principal, sin que ello se entienda que resuelven sobre el juicio principal.

Importante resulta definir a la nulidad de la forma siguiente: Es la sanción por la cual la Ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no sean guardadas las formas precisas para la misma.

b) Competencia

Más que una excepción, consiste en inadecuación del órgano jurisdiccional, es decir, es la improcedencia de la vía jurisdiccional utilizada. La excepción de incompetencia no exime a la demandada de dar contestación a la demanda inicial en la audiencia prevista para tal efecto.

La negativa de la relación de trabajo, no se considerará como excepción de incompetencia, sino como defensa que examinada como cuestión de fondo en el laudo.

Los incidentes tramitados con la finalidad de dirimir sobre la competencia de las Juntas Laborales, son tramitados como de previo y especial pronunciamiento, más no de tramitación especial, en razón de que resuelven sobre una cuestión importante del procedimiento.

c) Personalidad

La cuestión de la personalidad debe resolverse de plano, como regla general, conforme al artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo. La forma de acreditar la personalidad en el Derecho Laboral se encuentra regulada por el artículo 692 de la citada Ley.

Es considerado de previo y especial pronunciamiento, toda vez que resuelve sobre una de las partes principales del juicio principal, mas no sobre el fondo del mismo, esto es, que debe ser resuelto por principios de cuenta, antes de continuarse con el juicio principal, derivado del hecho de que del mismo depende la forma y los términos en que se continuará con el procedimiento ordinario laboral, es decir, observando lo dispuesto por la Ley de la materia en el capítulo especial que norma la audiencia trifásica.

d) Acumulación

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, no se contemplaba a la acumulación como un incidente, pues solo se refería a los casos de litis pendencia donde, según Carnelutti, mas que acumulación se trata de unidad de proceso.

Actualmente, con motivo de las reformas procesales de 1980, se encuentra normada en el artículo 766 de la Ley citada, artículo que por resultar trascendente

para el tema de estudio, me permito transcribir, sólo por cuanto hace a la parte medular que nos ocupa, ya que se trata de uno de los incidentes a los que la Ley le señala un procedimiento especial:

Artículo 766.- En los procesos de trabajo que se encuentran en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje procede la acumulación de oficio o a instancia de parte.

En las dos primeras fracciones del artículo citado, se trata de acumulación de acciones porque actúan las mismas partes; en la fracción III de acumulación de autos o mas bien de procesos, porque se refieren a juicio promovidos por diversos actores contra el mismo demandado; y la IV, en todos aquellos casos que por sus características pueden originar resoluciones contradictorias, lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos.

Como se deriva de los razonamientos vertidos en líneas arriba, los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que resuelven sobre una cuestión procesal que trasciende en el resultado del juicio principal, más no resuelve sobre el mismo, es por ello que dentro de estos no se puede ventilar la insumisión al arbitraje, en primer lugar porque no es un incidente, y en segundo lugar no es de previo y especial pronunciamiento, más bien es un derecho potestativo que tiene el patrón como tal.

De lo anterior se desprende el error en el que incurre la Junta al tramitar a la insumisión como un incidente cuando no lo es pasando por alto que se trata del ejercicio de un derecho y máxime que dicho derecho es potestativo eh ahí la importancia de incluir en el presente trabajo de investigación un apartado que hable de los incidentes para fundamentar el error en que incurren la Juntas por la falta de claridad de la Ley de la materia, pues es más que evidente que si el patrón hace valer la facultad potestativa que le confiere la Ley, en el momento procesal oportuno es evidente que la Junta cuenta en ese momento con todos y cada uno de los elementos de prueba para determinar la procedencia del mismo, así mismo es más que evidente que no puede hacerse valer dicho derecho en cualquier momento o etapa del procedimiento sino que para este efecto debe de existir un momento procesal oportuno para hacerlo, ello para allegar a la Junta de los elementos necesarios para que de por terminada la relación de trabajo.

3.5.2 Incidentes establecidos en el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo

Si bien es cierto que el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo no especifica incidente alguno, no menos cierto es que engloba a todos aquellos que no están contemplados en la Ley, como lo es el caso de los incidentes de responsabilidad económica que se ordena abrir como consecuencia de la insumisión al arbitraje,

pero esta situación no se debe confundir como en la actualidad se hace, pues como se ha reiterado la insumisión no es un incidente y por tal no debe tramitarse como tal.

El artículo en estudio es claro al manifestar lo siguiente: los incidentes que no tengan señalado una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

Si la Ley Federal del Trabajo no establece un procedimiento a seguir en tratándose de la insumisión al arbitraje, y las mismas determinan darle el carácter de incidentes, en todo caso los mismos encuadrarían en la hipótesis del artículo en estudio, pero sólo para el caso de ventilar lo concerniente a la integración del salario, así como para la cuantificación de la responsabilidad económica del conflicto, más no para la ventilación de la insumisión, pues al ser esta una facultad potestativa del patrón por ser un derecho que no tiende a destruir la acción principal no debe ser dirimida como incidental y menos suspender procedimiento alguno, pues resulta claro y más que evidente que el patrón no está de acuerdo en someter sus diferencias al arbitraje de la Junta de lo que se desprende que no existe procedimiento que suspender.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, SU MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACERLO VALER

4.1 Insumisión al Arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La Ley de la materia, establece el derecho de los trabajadores y patronos para no cumplir con el contrato de trabajo, en los términos y con las limitaciones que la propia Ley establece, entre ellas encontramos a la Insumisión al Arbitraje; actos jurídicos que se producen en diferentes momentos, con diferentes requerimientos, para que sean procedentes al oponerlos, y con el mismo efecto jurídico, es decir, el de no dar cumplimiento al contrato individual de trabajo.

En la práctica forense de derecho laboral, respecto a la insumisión al arbitraje, existen varias corrientes acerca de su procedencia, efectos jurídicos, momento oportuno de hacerlo valer, así como la vía de amparo mediante la cual puede ser recurrida, por lo que resulta importante iniciar el desarrollo de este último capítulo de estudio, partiendo de la primicia de analizar y entender los conceptos generales que el tema de estudio requiere.

4.1.2 Conceptos

a) Arbitraje.

Por arbitraje podemos entender “la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados”

El ejercicio de la actividad jurisdiccional corresponde, en general, a órganos específicos constituidos por el Estado; para este efecto; ello no representa un obstáculo para que en determinadas condiciones el propio Estado conceda a las partes la facultad de constituir, accidentalmente, un órgano especial para el ejercicio de la función jurisdiccional, limitando su actividad a la resolución de un caso concreto.

En ese orden de ideas nacen a la vida jurídica las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en un principio como organismos encargados de avenir a las partes a llegar a un reglo conciliatorio, después como las encargadas de administrar justicia entre los factores de la producción, es decir, entre el obrero y el patrón, entre estos y aquellos; órganos con autonomía y libertad de jurisdicción para aplicar las normas de Derecho Laboral, siempre en estricto apego a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo

Si bien es cierto que el arbitraje es el medio idóneo de solución de los conflictos laborales, también lo es que la propia Ley Federal del Trabajo reglamenta la facultad potestativa del patrón de no asumir sus diferencias al arbitraje; es decir, la libertad del patrón para determinar, en aquellos casos en los que la Ley, de forma excepcional, considera esa libertad al patrón de no reinstalar al obrero, a lo que se debe entender que el patrón no quiera dirimir la controversia por conducto de las Juntas Laborales, reiterando que dicha facultad es limitativa, pues sólo procede cuando se cumple una de las hipótesis que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El arbitraje es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos de derecho social y en particular de la conflictiva laboral. Precisamente a los tribunales que se integren en nuestro país, a raíz de la puesta en vigor de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se

les atribuye la función arbitral. La fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, dispone, al respecto, que: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

No obstante lo anterior, y como bien observa el Maestro Alberto Trueba Urbina, el Arbitraje en México, en relación al Derecho del Trabajo, no tiene el mismo significado que en otras disciplinas del Derecho Privado, ya que lo caracteriza su condición obligatoria salvo en el caso de la huelga.

Es pertinente anotar, sin embargo, que constituye una práctica con cierto arraigo al prever en los contratos colectivos de trabajo una fórmula arbitral para la solución de los problemas individuales y colectivos.

En términos generales, el arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatorio en virtud del previo compromiso, asumido con las formalidades debidas, por las partes interesadas. Pero esta definición, que es válida para el arbitraje privado, carece de sentido cuando se plantea con relación a los conflictos laborales en los que el arbitraje, además de ser obligatorio, queda a cargo de órganos administrativos con facultades jurisdiccionales.

b) Insumisión

Podemos entender por tal situación que la insumisión es: figura jurídica por la cual con la cual no se somete una determinada persona a algo, renunciando a él.

En conclusión, podemos resumir que la Insumisión al Arbitraje es la figura jurídica por medio de la cual una persona determina no someter sus diferencias a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, renuncia de forma expresa a la intervención de las Juntas como Órganos Jurisdiccionales en un conflicto de naturaleza laboral.

4.2 Litis en el Procedimiento Ordinario Laboral y su Concepto

Para poder entender el momento procesal oportuno en que se debe de hacer valer la insumisión al arbitraje, previamente es ineludible referirse al concepto de litis y por consiguiente al de litigio, los cuales no son conceptos esencialmente procesales porque todo proceso presupone un litigio, pero no todo desemboca infaliblemente en un proceso; es decir, el litigio o litis no tienen esencia procesal, aunque siempre sea el contenido de todo proceso.

El litigio forma parte, en general, de los fenómenos de la conflictiva social, pues es el choque de fuerzas contrarias, por lo que podemos decir que para efectos del tema que en este momento es objeto de estudio, litigio es: el conflicto de intereses calificados por la pretensión de uno de los intereses y por la resistencia del otro,

implicando una trascendencia jurídica; lo que nos lleva a arribar a la conclusión de que litigio es: el conflicto jurídicamente trascendente, que constituya el punto de partida o causa determinante de un proceso, de una autocomposición o de una autodefensa.

Para que exista un proceso se necesita como antecedente del mismo un litigio, porque el litigio es siempre el contenido y el antecedente de un proceso.

Finalmente, debemos aludir a la posibilidad de que el litigio, como conflicto de intereses, sea resuelto a través del proceso, o bien se le componga a través del arbitraje. Lo que parece cambiar en este caso, es el continente, es decir, hay otro tipo de cauce para solucionar el litigio; en conclusión podemos decir que todo proceso presupone un litigio, mas no todo litigio presupone un proceso, para ello hace falta una pretensión y una acción para que el litigio se convierta en proceso.

De lo anterior podemos hacer las siguientes consideraciones entorno al litigio y la insumisión al arbitraje:

1.- El litigio es el choque de dos fuerzas contrarias, en la que existe una pretensión y una acción, es evidente que el punto de partida es el proceso.

2.- Si la pretensión es: la declaración de la voluntad, y por medio de ella se reclama una cierta actuación del órgano jurisdiccional que el pretendiente precisa

teniendo como destinataria a la autoridad, más no a la parte contraria, es evidente que la parte contraria se puede rechazar la intervención de la autoridad cuando así lo precisa la Ley.

3.- Luego entonces, puede existir pretensión por una sola de las partes.

Podemos llegar a la conclusión de que la litis no es otra cosa más que el pleito, causa entre las partes y esta es la esencia de todo proceso jurídico.

4.3.1 Fijación de la Litis en el Juicio Laboral

La litis es la esencia de los diversos puntos que constituyen la controversia suscitada entre las partes ante el órgano jurisdiccional y queda configurada, por un lado, con las pretensiones del demandante, los argumentos de hecho y de derecho que expone al demandar y por otro, con la oposición a lo pretendido por el accionante, expuesto por la demandada, al controvertir la reclamación, en la etapa procesal respectiva, conforme a las excepciones o defensas estructuradas en razones o argumentos de hecho y derecho.

Como consecuencia de la incorrecta Valoración de la fijación de la litis, las Juntas de Conciliación y Arbitraje incurren en severas violaciones de procedibilidad al momento en que se hace valer la Insumisión al Arbitraje, dejando de examinar el costo que el prolongar el procedimiento deriva para el patrón, y es

por tanto evidente la necesidad de determinar el momento procesal oportuno en que se fija la litis, y que es en la etapa de Demanda y Excepciones al momento en que el actor ratifica su escrito inicial de demanda ya que es aquí el momento en que el actor insiste en su pretensión y la Autoridad laboral actúa como organismo heterocomponedora, es decir, como Órgano Jurisdiccional, pues es más que evidente que al momento de ratificar el actor su escrito inicial de demanda, donde esta denotando la insistencia de su pretensión, por lo tanto es evidente que se trata de litis.

Este criterio ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tesis de Jurisprudencia que a continuación me permito textualizar:

“I.5o.T.15 LITIS, FIJACIÓN DE LA.- La litis en materia laboral se integra con las pretensiones del actor en su demanda y las manifestaciones al respecto de la contraria, lo cual se precisa en el período de demanda y excepciones de la audiencia relativa.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11465/88.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 30 de Marzo de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 10895/88.- Compañía Hulera Euzkadi, S.A.- 13 de Abril de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 1395/89.- Abdón Cruz Vázquez.- 11 de Mayo de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 6915/89.- Pedro Galván Santillán.- 26 de Octubre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION-OCTAVA EPOCA- TOMO V-ENERO-JUNIO 1990-SEGUNDA PARTE- 2-PAG.693.”

Si nos avocamos al estudio del criterio sostenido por nuestro máximo órgano jurisdiccional podemos arribar a la conclusión de que es la etapa de demanda y excepciones en la que se traba formal, material y jurídicamente la litis, pues es este el momento procesal oportuno en el que las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúan con el carácter y la coercitividad de un ente heterocomponedor y no como amigable componedora como lo hace en la etapa de Conciliación, pues es más que evidente que es en este momento en el que el actor insiste en su pretensión, al ratificar su escrito inicial de demanda, ya que está insistiendo en su acción e interés en demandar, por consiguiente ya existe una controversia formal; caso contrario en la etapa de conciliación ya que en esta fase del procedimiento ordinario laboral, las Juntas de Conciliación y arbitraje, sólo interviene como jueces de paz, es decir, no tienen la fuerza para obligar a las partes para que comparezcan y menos aun para apercibirlos de presentarse a conciliar, luego entonces no existe aun una litis forma y materialmente integrada, por consiguiente ésta no es la etapa procesal oportuna para hacer valer la insumisión al arbitraje.

Ahora bien, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, tampoco lo es, ya que para llegar a ella ya se tuvo que constituir la litis, es decir, ya está integrada y

únicamente corresponde a las partes acreditar, por un lado, la procedencia de las acciones, y por el otro la procedencia de las excepciones, por lo que esta no es la etapa procesal oportuna para hacerlo valer.

En conclusión, podemos decir que la litis se fija en presencia de un órgano jurisdiccional y cuando la parte actora insiste en su pretensión, es decir, en el momento en que ratifica su escrito inicial de demanda, por tal, es aquí donde se debe hacer valer la insumisión al arbitraje.

4.3 Análisis de los Artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo

Uno de los puntos que amerita un particular análisis, es el referente al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es éste el que constituye la pieza angular de este trabajo, por ser el fundamento legal del procedimiento a seguir en tratándose de la insumisión al arbitraje, es decir, es el que indica la forma en como se debe desahogar.

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

Para que el artículo 947 proceda, en primer lugar, debe reunir con una de las hipótesis que plantea el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a lo siguiente:

- a) Que se trate de un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año.
- b) Que compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que le trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

- c) Que se trate de trabajadores de confianza.
- d) Que se trate de trabajadores doméstico.
- e) O que se trate de trabajadores eventuales.

Este artículo en forma específica y limitativa señala los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización, recordemos el principio general del Derecho de que DONDE NO HAY AMBIGÜEDAD NO CABE INTERPRETACIÓN, si la norma constitucional establece después de un punto y seguido en la fracción XXII del 123 CONSTITUCIONAL que la ley determinara los casos de excepción a la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, y no cabe interpretación alguna, y en estos casos que preceptúa el artículo en comento ESTARÁ FACULTADO EL PATRÓN PARA NO REINSTALAR AL TRABAJADOR.

Al momento en que el patrón haga valer su facultad potestativa de no asumir sus diferencias al arbitraje, la Junta deberá, en primer lugar, admitir la petición del patrón, corriendo traslado al actor con copia de la misma, en ese momento deberá ordenar abrir la audiencia de alegatos y pruebas en relación con la Insumisión al Arbitraje procediendo, primeramente a ventilar sobre la justificación de la hipótesis en que funda su pretensión, es decir, que justifique fehacientemente la

procedencia de una de las hipótesis que se plantea según el artículo 49 de la Ley Laboral y de ser esta procedente dará por terminada la relación de trabajo.

Acto seguido, y una vez declarado procedente la hipótesis en que se funda la Insumisión al Arbitraje, la Junta deberá ordenar abrir el correspondiente incidente de Responsabilidad Económica del Conflicto en el que se deberá únicamente cuantificar los alcances del trabajador de la forma siguiente:

1.- Indemnización artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Indemnización Constitucional

3 meses de salario integrado.

3 (meses) X 30 (día de cada mes) = Total de días

Total de días X Salario Integrado = Indemnización Constitucional

2.- Indemnización artículo 947 relacionado con el 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Indemnización por penalización.

(20 días de salario integrado) X (Años de servicios) = Indemnización.

3.- Prima de antigüedad Artículo 162 relacionado con el 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Prima de antigüedad

$(12 \text{ Días}) \times (\text{Antigüedad "años de Servicios"}) = \text{total de días a pagar}$

$(\text{Total de días a pagar}) \times (\text{Doble del salario mínimo}) = \text{monto a pagar}$

Así mismo se deberá de cuantificar los salarios caídos, hasta inclusive el día en que se está promoviendo y haciendo valer la facultad potestativa de no asumir sus diferencias al arbitraje, ya que es esta la fecha en que se debe cubrir al actor la indemnización, así como el pago de la penalización a que se refiere el artículo 947 del Ordenamiento Legal Laboral.

La finalidad del legislador al crear el artículo en estudio, no es la de vulnerar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, toda vez que se condena a la patronal al pago de la indemnización, a la base de un salario integrado, sino más bien, la intención estriba en el hecho de conceder una facultad potestativa para que la patronal se exima de la obligación de reinstalar al obrero, pues es evidente

que en alguno de los casos la reinstalación del trabajador resulta innecesaria y en algunos otros perjudicial a los intereses del patrón.

4.3.1 Exposición de Motivos

Procede el análisis histórico, sistemático y lógico de la norma constitucional, y de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que lo reglamentan.

El texto original plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (5 de febrero de 1917) de las fracciones XXI y XII del Apartado “A” del artículo 123, es el siguiente:

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

Fraccion XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta

obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él...”

El artículo 601 relativo al Título Noveno “Del procedimiento ante las Juntas” Capítulo VIII. “De la ejecución de los laudos”, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía:

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

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.”

Estando en vigor los textos transcritos, la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la tesis de Jurisprudencia número 430. Quinta Epoca, cuyo contenido dice:

“REINSTALACION DE TRABAJADORES. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, de haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación.”

La otra Cuarta Sala modificó su postura con la diversa tesis de Jurisprudencia

1030, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1995, Tomo V, página 722, que es del tenor siguiente:

“REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el

patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando al derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.”

En el Diario Oficial de la Federación de veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos se publicaron las reformas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXI inciso “A”.

El contenido de las fracciones XXI y XXII de la referida reforma en la actualidad tienen vigencia y son del tenor literal siguiente:

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

en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas que el titular del Ejecutivo se fundó en lo siguiente:

“Octavo. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso “A” del artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que

los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o rechacen el laudo que dice, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización.”

La aprobación de las reformas a las fracciones XXI y XXII del apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución Política Federal, condujo a la expedición de la iniciativa de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de treinta y uno de diciembre de mil novecientos sesenta y dos, concretamente del capítulo XII, “De la rescisión de los contratos de trabajo”, contenido en el Título Segundo de la invocada ley para ajustarla a los principios constitucionales. El artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo reformada disponía:

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

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

- II. Si comprueba anta la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de aprendices;
- IV. En los casos de empleados de confianza;
- V. En el servicio doméstico;
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Por otra parte cabe destacar en la exposición de motivos a virtud de la cual se reformó la Ley Federal del Trabajo, expresa:

“La reforma citada reconoce el principio de que los trabajadores no pueden ser despedidos de sus empleos, salvo que exista una causa justificada. La consecuencia de este principio es el derecho otorgado a los trabajadores para reclamar contra el despido y obtener, a su elección, salvo que se demuestre la justificación del mismo, que se cumpla el contrato y se les reinstale en el empleo que desempeñaban o se les pague una indemnización de tres meses de salario. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

había reconocido el derecho de los patronos para acogerse al doble beneficio contenido en la fracción XXI del artículo 123 de la constitución; en consecuencia, los patronos podían negarse a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo, pronunciado; en uno y otro caso, se daba por terminado el contrato de trabajo, quedando automáticamente separado de su empleo el trabajador, si bien recibía una indemnización. La reforma constitucional ya no permite a los patronos negarse a someter el conflicto al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo dictado. Las reformas a la Constitución después de consignar el principio de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, reconocen la conveniencia de autorizar, en algunos casos especiales, que deberán estar precisamente consignados en la ley, la posibilidad de que la obligación principal se cumpla en forma indirecta, a fin de respetar ciertas situaciones que podía estorbar, no solo la armonía, sino también la actividad normal de las empresas...". En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón, obligado a reinstalar al trabajador podrá quedar eximido de esa obligación, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes." Las excepciones que se han considerado en el proyecto son las siguientes: En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; para admitir esta excepción se tuvieron a la vista los estudios presentados por los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años es suficiente para que el trabajador se acostumbre a los sistemas

y métodos de trabajo y la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella; se consideró asimismo, que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicios, mediante el pago de una indemnización no produce consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad son aún reducidos. En segundo lugar, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, si comprueba que el trabajador, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él; esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por otra, tiende a evitar la ruptura de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa. La tercera excepción menciona a los aprendices, fundándose en la posición que guardan dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades. La fracción IV señala los empleados de confianza. La naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la justificación mejor de la excepción que se consigna. La fracción V menciona el servicio doméstico. Está fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos. Sería una notoria violación de los derechos del hombre. Por último, la fracción VI habla de los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda, tanto en el carácter de estos trabajadores cuando en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia.

El artículo 123 menciona las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores en los casos en que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar y son las mismas que consigna la actual Ley Federal del Trabajo; pero se agrega la de pagar los salarios vencidos desde la fecha en que se produzca el despido hasta la en que se paguen las indemnizaciones; esta obligación está actualmente reconocida por la jurisprudencia y la doctrina, por lo que, al consignarse expresamente en el proyecto, no se crea una indemnización nueva, sino que, simplemente, se sanciona una solución jurisprudencial.”.

Una vez en vigor las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, el Pleno del Tribunal de esa Suprema Corte de Justicia de la Nación, pronunció la tesis que fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXVI, Primera Parte, página 51, séptima época, cuyo tenor literal es el siguiente:

“REINSTALACION DEL TRABAJADOR, CASO EN QUE EL PATRONO QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 124, FRACCION I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EN 1962. El artículo 124, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1962, al eximir al patrono de la obligación de reinstalar al trabajador, cuando éste tiene una antigüedad menor de dos años, no viola la garantía constitucional de antigüedad y continuidad en el empleo, consagrada en la fracción XXI del artículo 123 de la Ley Suprema del país, en primer lugar, porque el legislador constituye, al adicionar la fracción XXII del artículo 123 citado, con la frase: “La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”, facultó expresamente al legislador ordinario para que, tomando en cuenta la época, y lugar y condiciones en que se presentan las relaciones de trabajo, señalará los casos de excepción en los

que no se justificaba la aplicación absoluta y genérica del principio de la estabilidad, y por tanto, al establecer éste que en tratándose de trabajadores con antigüedad menor de dos años, no debía aplicarse dicho principio, no hizo sino ejercer prudentemente la facultad que el Constituyente le otorgó al respecto; y en segundo lugar, porque las razones que justifican dicha eximente, consisten esencialmente, en que como el principio de la estabilidad impone una obligación permanente y definitiva de mantener las relaciones de trabajo, no es conveniente hacerla extensiva a los trabajadores que tengan escaso tiempo de laborar en la empresa, porque ello implicaría al patrono a mantener sus relaciones laborales con una persona de la que aún no conoce sus aptitudes, conocimientos, honestidad y otros atributos que resultan necesarios para la buena marcha de la empresa.”

Con motivo de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el primero de abril de mil novecientos setenta, quedó ubicado en el Título Segundo “Relaciones Individuales de Trabajo” capítulo IV “Rescisión de las Relaciones de Trabajo” el artículo 49, que es parecido al 124 de la ley de 1962, para quedar en los siguientes términos:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba anta la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las

características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

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

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

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

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

Por otra parte el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, quedó reubicado en la ley de mil novecientos setenta, con el artículo 845 relativo al Título Quince.

“Procedimientos de Ejecución. Capítulo I Disposiciones Generales” y es del tenor siguiente:

“Artículo 845. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracción I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

Finalmente se dieron reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta, pero sin cambio alguno; el artículo 49 antes transcrito, fue reubicado en el Título Segundo “Relaciones Individuales de Trabajo”, Capítulo IV “Rescisión de las Relaciones de Trabajo.”.

Por otra parte se reformó el Título Quince “Procedimientos de Ejecución”, Capítulo I, “Disposiciones Generales”, en cuya parte se encontraba el artículo 845 y su contenido en similares términos, aparece ahora en el Título Quince, Capítulo I, Sección Primera “Disposiciones Generales” con el artículo 947 y textualmente dice:

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

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

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

Lo anterior, nos permite arribar a la conclusión de que la figura jurídica de la insumisión del arbitraje, no vulnera, en ningún sentido, la estabilidad en el empleo del obrero.

4.4 La estabilidad en el Empleo, con relación a la insumisión al arbitraje

Mucho se ha dicho, y se seguirá diciendo, que la insumisión al arbitraje atenta contra la estabilidad en el empleo de los trabajadores, afirmación que es a todas luces incierta, ya que el legislador al crear la fracción XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos procuró tutelar dicha figura, por lo que antes de adentrarnos al estudio de este tema, es necesario estudiar lo que a estabilidad en el trabajo se refiere, a lo que podemos señalar lo siguiente: se trata de una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin precedente alguno en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Dicha figura jurídica nació en Querétaro, sin que pudiera decirse quien fue su autor.

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”

En la Ley de 1931 las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fueron plasmadas en los artículos 601 y 602, los cuales autorizaban al patrón a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo que dicte, negativas cuyas únicas consecuencias son la terminación de la relación de trabajo y el pago de los daños y perjuicios que se causen.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptaron el argumento de los patronos de que la reinstalación del trabajador era una obligación de hacer, pero como no se puede ejercer una coacción sobre las personas para que realicen un hacer, la única solución era sustituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

Cuando se crea la Cuarta Sala del Tribunal, se emitió el siguiente criterio, defendiendo la imperatividad de los derechos del trabajador, la fracción XXII del artículo 123 concede a los trabajadores dos derechos, y que se derivan en: la reinstalación o el pago de una indemnización. La fracción XXI de la misma norma constitucional no puede tener aplicación cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre los particulares por lo que es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del Estado o a aceptar el laudo que dicte, y en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante la fracción XXII, disposición que concede a los trabajadores dos derechos, entre los que puede elegir libremente, pero si el patrón pudiera negarse a cumplir con la condena de reinstalación, la elección, en realidad pertenecería al empresario, pues la efectividad de los derechos dependerían de su arbitrio. Por otra parte si se aplicara la fracción XXI se desnaturalizaría el sentido del XXII.

Este principio de estabilidad en el trabajo es tomado en el primer proyecto de nueva Ley del Trabajo por encargo del presidente López Mateos, rompiendo con la fortaleza de la fracción XXI, a cuyo fin surgió la reforma. El 26 de Diciembre de 1961, el mismo presidente de la República envía a la Cámara de Senadores la consecuente iniciativa con una hermosa justificación de la estabilidad:

“La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones, entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que percibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.”.

De esta forma la fracción XXI se adicionó con la frase siguiente: “Esta disposición, no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.”.

Las reformas de 1962 añadieron también una frase a la fracción XXII del artículo 123, colocada inmediatamente después del párrafo que habla de los derechos de la reinstalación o pago de indemnización “La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización”.

En relación con esto, está el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las descritas limitaciones, que fueron señaladas con anterioridad en el cuerpo de este trabajo.

Dicho artículo 49 fue severamente discutido al establecer la creación de una nueva ley Federal del Trabajo (proyecto) entre los que sobresalen los debates en la Cámara de Diputados de los cuales transcribimos los siguientes:

Diario de debates. Noviembre 6, 1969.

El artículo 48 establece el siguiente criterio “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”

El artículo 49 no corresponde en su totalidad al espíritu de este texto, puesto que se asigna al patrón el derecho de no reinstalar al trabajador en los casos que

enumera, entre los cuales el de la fracción I es el que más claramente señala una separación del espíritu del artículo 48, puesto que autoriza al patrón a despedir y le da el derecho a no reinstalar mediante la indemnización correspondiente a aquel trabajador que tenga una antigüedad menor de un año.

El artículo 49, es reglamentario de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Esta fracción sufrió una reforma en el año de 1957, para poder incluir como una obligación la reinstalación habiendo dejado la impresión que se expresa en los siguientes términos: La Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Esa es la reforma de 1957, porque no había ninguna obligación ni en la Constitución ni en la Ley de reinstalar al trabajador. Es más, el patrón tenía el derecho de no someterse al arbitraje conforme a la fracción XXI del propio ordenamiento.

Frente a la disposición vigente, se ha tenido que establecer alguna forma para garantizar la reinstalación de los trabajadores con una antigüedad mayor de un año, lo anterior, solamente en el caso de que haya convivencia entre el patrón y el trabajador y la reinstalación sea imposible; es cuando no hay la obligación de reinstalarlo y en consecuencia el trabajador tiene el derecho a que se le pague la indemnización que establecen los contratos colectivos de trabajo como fuente de

derecho y al no existir la disposición de la ley. Por eso en este caso del artículo 49, sostenemos la redacción que existe. (Diputado Blas Chumacero Sánchez)

Durante un período de la vida de las relaciones obrero patronales, nuestra respetada y reaccionaria Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el siguiente criterio: “El patrón es el que opta entre reinstalación o indemnización para el trabajador”, este criterio ha variado y afortunadamente en la ley se establece lo contrario: es derecho del trabajador optar entre reinstalación o indemnización, salvo casos excepcionales, quedando en la actualidad una dualidad, siendo potestad de ambos.

4.4.1 Marco Legal de la Insumisión al Arbitraje

La figura jurídica de la Insumisión al Arbitraje, encuentra su nacimiento a a la vida jurídica al ser reglamentada como parte del Derecho Laboral en el contenido del texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, específicamente en el artículo 123, en su apartado “A” en las fracciones XXI y XXII, y el contenido del texto del artículo 947 de la actual Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta.

Como se puede constatar, la insumisión al arbitraje es una figura jurídica legalmente constituida, que merece la certeza que el derecho consagra y siendo el derecho la ciencia jurídica encargada de normar el actuar de los hombres en

sociedad, es que el mismo debe, en todo momento, especificar con claridad los procedimientos y momentos procesales en que, los actos jurídicos se deben hacer valer.

De lo anterior podemos determinar que el marco legal de la insumisión al arbitraje es el siguiente:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en el artículo 123, apartado "A" fracciones XXI y XXII.

Marco Legal

Ley Federal del Trabajo de 1931 artículo 601.

4.4.1.1 La Constitución Federal.

Artículo 123 Constitucional.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la Organización Social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

Importante resulta establecer y dejar en claro que las leyes laborales, al paso del tiempo también se han visto modificadas en su estructura, y en el caso que nos ocupa no ha sido la excepción, ya que las fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues éstas han sufrido modificaciones encaminadas a la mejor viabilidad del derecho laboral y por tal, es importante establecer las reformas y adiciones que las mismas han sufrido.

Reforma, diario oficial de la federación de fecha 21 de noviembre de 1962

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedará obligado (sic) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente: Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Reforma, diario oficial de la federación de fecha 21 de noviembre de 1962.

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

Importante resulta manifestar que en el texto vigente la fracción XXI del artículo 123 establece: "Esta disposición no será aplicable en el caso de las acciones consignadas en la fracción siguiente" (despido injustificado) limitando los casos en que el patrón podrá negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y en consecuencia a eximir de la obligación de cumplir el contrato de trabajo.

Por su parte la fracción XXII reformada en Decreto de reformas y adiciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962, preceptúa en lo conducente lo siguiente:

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

Así tenemos que el ordenamiento constitucional establece, por excepción, el derecho de los patronos para eximirse del cumplimiento del contrato de trabajo, encontrándose reglamentada en una Ley secundaria, la ley Federal del Trabajo.

Por lo que, la excepción sólo confirma la regla, al preceptuar casos muy específicos en los que el patrón tendrá la facultad, prerrogativa y derecho de ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

Las modificaciones entre el texto original de la Constitución de 1917 y el actual de 1997 se desprende la existencia de dos diferentes hipótesis en las que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo: insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo, siendo importante en el tema que nos ocupa la primera de ellas.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir lo siguiente:

Que la ley de la materia establece el derecho de los patronos para no cumplir con el contrato de trabajo en los términos y con las limitaciones que la propia ley establece, que a saber son: INACATAMIENTO AL LAUDO E INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE.

Actos jurídicos que se producen en diferentes momentos y procedimientos, para que sean procedentes al oponerlos, y con el mismo efecto jurídico, el de no cumplimiento del contrato.

4.4.1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

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

4.4.2 Momento procesal oportuno para hacer valer la insumisión al arbitraje.

Importante resulta manifestar que ni la Ley Federal del Trabajo, ni la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentaron sobre el momento procesal en que se debe hacer valer la insumisión al arbitraje, dejando ambiguo el mismo; ocasionando una serie de violaciones al procedimiento, así como retrasos en la impartición de justicia social laboral, así mismo se fomenta la

creación de criterios encontrados por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de los Tribunales Colegiados en materia de trabajo sobre el momento procesal oportuno en que se debe hacer valer la facultad potestativa del patrón de no asumir sus diferencias al arbitraje, provocando esto una serie de dilaciones en el procedimiento y el nacimiento de vicios por parte de los litigantes y colitigantes en los tribunales laborales, ya que adecuan esta situación a las necesidades de sus clientes, llevando de la mano daños y perjuicios a los intereses del patrón, pues si la finalidad jurídica de la insumisión al arbitraje es la de dar por terminada la relación de trabajo y la Junta al no declarar terminada la misma, causa perjuicios a los intereses del patrón; ya que aumentan los salarios caídos, además de que al obligar al patrón a dar contestación a la demanda, lo está obligando a dirimir sus controversias a un arbitraje no deseado y, que al concluir el mismo, independientemente de las resultados del juicio el patrón no reinstalará al obrero.

En la práctica forense de Derecho Laboral, existen varias corrientes respecto de su procedencia, efectos jurídicos, momento oportuno de hacerlo valer, así como la vía de amparo mediante la cual puede ser combatida.

Momento oportuno de la declaración de insumisión al arbitraje.

1.- Existen corrientes que consideran que ésta debe de oponerse en la etapa conciliatoria antes que la Junta del conocimiento actúe, intervenga jurisdiccionalmente, es decir, cuando actúa como amigable componedora, esto es, antes de entrar al arbitraje, en la conciliación.

2.- Otras corrientes disienten de dicha posición y consideran que, desde que la Junta de Conciliación y Arbitraje notifica la demanda está actuando jurisdiccionalmente, toda vez que con la sola presentación de la demanda se pone en movimiento a las Juntas de Conciliación y arbitraje para conocer y resolver de las demandas que se presentan ante ellas tan es así que en el acuerdo de radicación se apercibe a la demandada, en el sentido que de no comparecer el día y hora señalados para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, por lo que antes de abrir etapa alguna debe de manifestarse la figura jurídica de la insumisión al arbitraje.

3.- Otros sostienen que la insumisión al arbitraje debe hacerse en el momento en que se abre la Audiencia de Demanda y Excepciones y se procede a dar contestación a la demanda, porque, en primer término, la Ley de la materia al no reglamentar nada al respecto y si en cambio las Juntas actúan jurisdiccionalmente al emplazar a juicio y apercibir a las partes que de no comparecer a la Audiencia

de Ley, es precisamente cuando actúa como Órgano Jurisdiccional cuando debe hacerse saber esta determinación de no someterse al arbitraje, para que precisamente la autoridad del conocimiento haga la declaración que determine rota la relación de trabajo, previa la cuantificación de la responsabilidad del conflicto.

A esta corriente se resalta, por considerar que es la más lógica y congruente con la función jurisdiccional de las Juntas, sin dejar pasar por alto que no se debe dar contestación a la demanda, pues de hacerlo ya se estaría sometiendo a la patronal al arbitraje de la Junta, por lo que, debe de pleno derecho guardarse los autos en el estado en que se encuentran, hasta en tanto se declara la procedencia o improcedencia de la figura jurídica hecha valer, y de ser esta improcedente, deberá continuar en el uso de la voz la demandada para dar contestación a la demanda.

Es evidente que en la etapa de Demanda y Excepciones es en la que se traba formal y jurídicamente la litis en los juicios laborales, pues es aquí donde el actor manifiesta e insiste en su pretensión, por lo tanto, es aquí donde debe promoverse la Insumisión al Arbitraje, ello tomando también en consideración lo que establece el artículo 761 del Ordenamiento Laboral concatenado con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, si el artículo 873 establece que para el desahogo de los conflictos laborales se citará a una

audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y el artículo 875 establece que la citada audiencia se integrará de tres etapas y que son:

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

Es evidente que la etapa de demanda y excepciones es la idónea para hacer valer la figura jurídica de la Insumisión al Arbitraje, tramitándose de pleno derecho ya que de hacerlo en los términos que lo propone el artículo 765 de la Ley Laboral, es evidente que se violan los principios de impartición de justicia pronta y expedita ya que la Insumisión al Arbitraje no tiene un procedimiento especial, y si se tramita bajo el criterio de ser un incidente de previo y especial pronunciamiento de violan las garantías de seguridad jurídica y exacta aplicación de la Ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde los antecedentes del Derecho Laboral y de su reglamentación contenida en el artículo 123 Constitucional, se deriva que de sus inicios y hasta las últimas reformas, se estipularon ventajas a favor de los trabajadores y perjuicios para los patrones, cuando éstos se encuentran ante un conflicto de naturaleza laboral; pues de la interpretación de la Ley Laboral, se demuestra la violación a las garantías de igualdad e imparcialidad de justicia, tomando en cuenta que el arbitraje, aunque es considerado en la Constitución Federal, como el Órgano encargado de administrar justicia, éste es convencional al que las partes en conflicto deciden asumirse, libre y voluntariamente. La Constitución, si bien es cierto, dispone para el patrón un sometimiento obligatorio, no menos cierto es que también establece claramente los casos en que los patrones pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje obligándolo a pagar una indemnización, es por ello que de tal consideración se deriva una violación al principio de igualdad, pues se obliga al patrón a realizar un detrimento

a su patrimonio al condenarlo al pago de una indemnización, así como al pago de los salarios caídos y dejados de percibir por todo el tiempo hasta inclusive el día de pago, cuando es evidente que por un vacío de la Ley se prolonga la resolución de la Junta en agotar un procedimiento que no es el correcto en tratándose de la aplicación del artículo 947 de la Ley Laboral, razón por la que es importante unificar los criterios para obtener el que debe ser aplicable en dicho caso.

De igual forma, es evidente que se viola el principio de la impartición de justicia pronta y expedita que consagra el artículo 17 de la Constitución Federal, ya que la autoridad laboral tiene la obligación de buscar la forma, los medios y canales adecuados para lograr una justicia pronta y expedita, máxime cuando se vea involucrado el pago de salarios caídos, por lo tanto, es inconstitucional reglamentar en el derecho subjetivo y no establecer en el adjetivo la forma en como se debe aplicar el primero, ocasionando ello que el juzgador incurra en demora en la impartición de justicia laboral.

SEGUNDA.- En el estudio de la ciencia del derecho, se ha notado una serie de diferencias, lagunas y carencias de las que adolece nuestro Sistema Jurídico, lo que nos lleva a presentar una serie de evidentes situaciones que, en su conjunto, conllevan a una incorrecta e injusta impartición de justicia, ocasionando ello innumerables incongruencias y como consecuencia lógica jurídica injusticias,

razón por la que se debe imprimir un mayor cuidado en la forma de enseñar la ciencia del derecho.

TERCERA.- Desde el nacimiento del Derecho Laboral, podemos percibir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacen a la vida jurídica como Órganos de naturaleza autocompositiva de los conflictos, es decir, como instituciones encargadas de lograr una conciliación entre los factores de la producción, esto es, con el uso de métodos poco complejos, encaminados a buscar el equilibrio entre las partes en el menor tiempo y no de buscar y lograr hacer justicia, por lo que al tramitarse la insumisión al arbitraje como un incidente de previo y especial pronunciamiento, se prolonga en demasía la terminación de la relación de trabajo que es el fin que se busca con la insumisión al arbitraje.

CUARTA.- Desde la perspectiva de los juristas del Derecho Laboral hasta el punto de vista de los litigantes, nuestra Ley Federal del Trabajo padece de artikulitis, es decir, de un inflado número de artículos, 1010 para ser precisos, y muchos de ellos son reiterativos, lo que trae como consecuencia una incorrecta valoración y la omisión, en estudio de aquellos puntos que merecen una precisión para su aplicación, ahora bien si la insumisión al arbitraje es una facultad potestativa de patrones y trabajadores que se consagra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 123 fracciones XXI y XXII, y se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 947, lo que le da el carácter de figura jurídica legalmente constituida, por lo que se debe

cuidar y aclarar sobre el momento procesal oportuno en que se debe hacer valer, derivado del hecho cierto que el Legislador omitió establecerlo, ello para evitar prolongar los juicios y el pago de excesivas condenas por penalización, ya que es evidente que el patrón, en el caso que nos ocupa, esta manifestando y haciendo valer su facultad potestativa de no asumir sus diferencias al arbitraje de las Juntas, por lo que es justificable la hipótesis que se plantea.

Es evidente que la Junta debe limitarse únicamente al estudio de la procedencia de la excepción en que se funda, y de ser procedente, cuantificar la condena en el menor tiempo posible, de no se así, es más que evidente que se causan daños en el patrimonio del patrón y se lesiona la estabilidad del trabajador toda vez que durante todo el tiempo que tarde la junta en resolver sobre la insumisión al arbitraje, el trabajador no percibirá salario alguno.

Es por la naturaleza de lo anterior que se debe precisar sobre el momento procesal en que se debe hacer valer la insumisión al arbitraje.

QUINTA.- Ya dentro del proceso laboral, nos damos cuenta que éste se divide en procedimientos y estos en etapas que dan como resultado la impartición de la justicia laboral, el procedimiento ordinario laboral da inicio con una audiencia enunciada en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo llamada audiencia de

conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y en la misma ley se enuncia el procedimiento a seguir en cada una de ellas.

SEXTRA.- De las conclusiones anterior y aunado a los antecedentes del Derecho Laboral, resulta evidente que en la etapa de conciliación o audiencia de conciliación no es factible hacer valer la insumisión al arbitraje, ya que en este momento las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúa con amigables componedoras, es decir, como simples mediadoras con el objetivo de lograr dirimir la controversia mediante la celebración de platicas conciliatoria y de ser procedente la elaboración de un convenio que se eleva a la calidad de laudo y con ello se da por terminada la conflictiva laboral.

SEPTIMA.- Como se desprende de la conclusión que antecede, en la etapa de conciliación las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aun no actúan con el carácter de Órganos Jurisdiccionales y el actor, hasta este momento, aun puede retrotraerse de su pretensión o llegar a un arreglo con el patrón por lo que es evidente que en la etapa de conciliación aun no se ha fijado la litis y por tal ésta no es la etapa procesal oportuna para hacer valer la insumisión al arbitraje.

OCTAVA.- Adentrándonos a la morfología de la audiencia de demanda y excepciones, en el procedimiento ordinario laboral, podemos arribar a la determinación que es en ésta subetapa donde formal y materialmente se fija o

traba la litis, ya que precisamente en el momento en el que el actor tiene el uso de la voz, y cuando este ratifica su escrito inicial de demanda es se determina que el accionante insiste en su pretensión, por lo que es aquí donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejan de ser autocompositivas y actúan como Órgano heterocomponedor, es decir, ejercen medidas de apremio que la Ley le concede para lograr la correcta impartición de justicia legal laboral.

Es discutible este hecho, pues algunos doctrinarios del derecho afirman que las Juntas de Conciliación actúan como Órganos heterocomponedores desde el momento mismo que admiten la demanda, pues desde el auto de radicación previenen a las partes a efecto de hacer que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, criterio que a lo largo del presente trabajo a quedado demostrado que tal afirmación es una falacia, pues si bien es cierto que previene a las partes, también lo es que es hasta la audiencia de demanda y excepciones en la que jurídicamente puede ejecutar dichas medidas de apremio, no antes.

Lo anterior nos permite de forma inequívoca arribar a la determinación que es en la subetapa de demanda y excepciones donde debe de hacerse valer la figura jurídica de la insumisión al arbitraje, en el momento que se le concede a la patronal el uso de la voz para dar contestación a la demanda y de facto la Junta de Conciliación y Arbitraje debe darle trámite a dicha formulación dictando un acuerdo en el que se suspenda la audiencia de demanda y excepciones

reservándose el uso de la voz a la demandada para dar contestación a la demanda inicial para el supuesto de que resultara improcedente la insumisión al arbitraje, para dar tramitación al incidente de Responsabilidad Económica del Conflicto en la que se ventilara la procedencia de la insumisión al arbitraje y de ser procedente se deberá de cuantificar los alcances a que tenga derecho el trabajador, por lo que se propone que se contemple, en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el Artículo 947, que se norme, regule y textualise el tiempo y momento procesal oportuno para hacer valer la Insumisión al Arbitraje, que es la fase que a lo largo de este trabajo se definió.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA Carlos, Teoría General del Proceso, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2002.

ARILLA BAS Fernando, Manual Práctico del Litigante, Vigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1999.

ARTEAGA NAVA Elisur, Derecho Constitucional, Editorial Oxford, México 1999.

ÁLVAREZ I. Mario, Introducción al Derecho, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1995.

BAILÓN VALDOVINOS Rosalío, Legislación Laboral, Segunda Edición, Editorial Limusa, México 1999.

BAZDRESCH Luis, Garantías Constitucionales, Quinta Edición, Editorial Trillas, México 1998.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Oxford, México 2000.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal Del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1997.

BOLAÑOS LINARES Rigel, Curso de Derecho, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2000.

BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

CAVAZOS FLORES Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Décimo Octava Edición, Editorial Trillas, México 1985.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial ESFINGE, México 1999.

COLEGIO DE PROFESORES DE DERECHO PROCESAL, Facultad UNAM, Diccionarios Jurídicos Temáticos Vol. 4 Derecho Procesal, Primera Edición, Editorial Harla, México 1997.

DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, México 2000.

DE BUEN Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Décimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1993.

DE PINA Rafael, Et. al., Diccionario de Derecho, Trigésima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Derecho Individual del Trabajo, Barra Nacional de Abogados, A. C., Primera Edición, México 2001.

GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Proceso, Novena Edición, Editorial HARLA, México 1998.

GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Primera Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México 2000.

LEMUS RAYA Patricia, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1997.

MARGADANT S. Guillermo Floris, El Derecho Privado Romano, Décimo Octava Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., México 1992.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I., Diccionarios Jurídicos Temáticos Vol. 4 Derecho Burocrático, Primera Edición, Editorial Harla, México 1997.

SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1998.

SALINAS SUÁREZ DEL REAL Mario, Práctica Laboral Forense, Cardenas Editor.

TENA SUCK Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México 2001.

TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Social Mexicano, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1978.

TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Vigésimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1999.

OTRAS FUENTES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México 2000.

COMUNICACIÓN LABORAL, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CLIMENT BELTRÁN Juan B., Jurisprudencias Laborales Comentadas.

CLIMENT BELTRÁN Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias, Vigésimo Primera Edición, Editorial Esfinge, México 2001.

Diccionario Jurídico 2000, Concepto: Derecho del Trabajo, Desarrollo Jurídico
Copyright 2000, todos los derechos reservados, DJ2K-856.

IUSS 2004.

IUSS 2005.

IUSS 2006.