



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES**

**“A C A T L Á N”**

**TÍTULO. PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 762 Y  
763, EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO**

**ASESOR: MARICRUZ JIMÉNEZ TREJO**

**DICIEMBRE-2007**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>I</b>
<b>CAPÍTULO I.- “ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL Y CONCEPTOS JURÍDICOS QUE SE RELACIONAN CON EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”</b> .....	<b>1</b>
1.1. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral en México	1
1.2. Trabajo	7
1.3. Patrón	10
1.4. Trabajador	12
1.5. Laudo	15
1.6. Insumisión	18
1.7. No acatamiento	20
1.8. Incidente	23
<b>CAPÍTULO II.- “DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL, EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”</b> .....	<b>28</b>
2.1. Principio de Igualdad	29
2.2. Principio de Justicia social	35
2.3. Principio de Equilibrio entre las relaciones Obrero-Patronales	38
2.4. Principio del Trabajo como un Deber y un Derecho social	39
2.5. Principio de Seguridad en el Trabajo	42
2.6. Principio de Estabilidad en el Trabajo	47
<b>CAPÍTULO III.- “ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DONDE TENDRÍA APLICACIÓN EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”</b> .....	<b>57</b>
3.1. Emplazamiento	57

3.2. Etapa conciliatoria	61
3.3. Demanda y excepciones	68
3.4. Laudo	75
3.5. Ejecución de Laudo	78

**CAPÍTULO IV.- “LEGISLACIÓN E INTERPRETACIÓN APLICABLE AL PROCEDIMIENTO INCIDENTAL DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”. .....** 83

4.1. Análisis del artículo 123 apartado A, fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	83
4.2. Análisis del artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo	90
4.3. Análisis del artículo 48 de La Ley Federal del Trabajo	95
4.4. Análisis del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo	98
4.5. Análisis del artículo 50 de La Ley Federal del Trabajo	99
4.6. Análisis del artículo 52 de La Ley Federal del Trabajo	103
4.7. Análisis del artículo 947 de La Ley Federal del Trabajo	106
4.8. Distintos Criterios Jurisprudenciales que reglamentan parcialmente el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.	110

**CAPÍTULO V.- “CAUSALES POR LAS CUALES EL PATRÓN ESTA EXIMIDO DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE UNA INDEMNIZACIÓN” .....** 119

5.1. Trabajadores con menos de un año de servicios	121
5.2. Trabajadores que tengan contacto directo y permanente con el patrón y que tomando en cuenta las circunstancias, haga imposible la relación laboral	125
5.3. Trabajadores de Confianza	126
5.4. Trabajadores de Servicio Doméstico	132
5.5. Trabajadores Eventuales	139

<b>CAPÍTULO VI.- “PROPUESTA PARA REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO DEL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”</b> .....	142
6.1. Inserción del procedimiento del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo al Capítulo de Incidentes	142
6.2. Momento procesal oportuno para interponer el incidente del 947 de la Ley Federal del Trabajo	147
6.3. Términos procesales procedentes para interponer el procedimiento del 947 de la Ley Federal del Trabajo	151
6.4. Audiencia Incidental	152
6.5. Pruebas que son admisibles en el Incidente	154
6.6. Laudo Incidental	156
6.7. Ejecución del Laudo Incidental	160
<b>CONCLUSIONES</b> .....	161
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	166

# INTRODUCCIÓN

El Derecho es una ciencia social a la cual se debe adaptar la comunidad, pero siendo que la vida no es una línea recta, son las necesidades sociales la fuente de la cual debiera emerger toda norma jurídica, con la finalidad de contar con una disciplina que responda a las verdaderas necesidades que imperan dentro de los núcleos que integran un determinado grupo social.

El caso que nos ocupa, encuentra su motivación en la legislación laboral, misma que al momento de su creación fue realizada con los elementos idóneos para el momento que regiría ésta, sin embargo, actualmente adolece de responder satisfactoriamente con los lineamientos procesales que demandan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejando al arbitrio de las partes el procedimiento que es de Orden Público, situación que es total y absolutamente contraria al Derecho.

En México, existen verdaderas normas protectoras para los trabajadores, pero en determinados lineamientos jurídicos se dejaron lagunas que crean una disparidad procesal, circunstancia por la cual, en el presente trabajo, planteamos que no existe legislación procesal laboral que determine los términos para hacer valer el incidente contemplado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que nos habla de la insumisión al juicio arbitral o del no acatamiento al laudo, ya que si bien, se encuentran descritos en qué consisten y las consecuencias, no existe el procedimiento para la tramitación del mismo.

Por todo lo anterior, es que propondremos que se modifiquen los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de que son los artículos que rigen medianamente a los incidentes, ello como resultado de que al incidente del 947 de la Ley

Federal del Trabajo, no le es aplicable lo dispuesto por el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, analizaremos y explicaremos puntos relacionados con el incidente de insumisión al juicio arbitral y no acatamiento al laudo, a fin de entender los motivos de su creación, reglamentación y aplicación hoy en día, esto con el objetivo de proponer la regulación y los lineamientos para lograr una posible equidad procesal en dicho incidente.

# CAPITULO I

## “ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL Y CONCEPTOS JURÍDICOS QUE SE RELACIONAN CON EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

### 1.1. Antecedentes históricos del Derecho Laboral en México

A partir de la aparición del hombre en la tierra, ha tenido el deber y derecho de trabajar en diversas ramas, siempre encaminado a la obtención de satisfactores, por eso, el derecho de trabajo está relacionado con todos y cada uno de los temas de la civilización.

El trabajo ha existido desde tiempos muy antiguos, un ejemplo de ello lo podemos observar en la Civilización Azteca de la época Prehispánica, que ha sido muy estudiada debido a su gran presencia política y social.

Una parte importante de esta civilización fueron las clases sociales: Monarcas, Sacerdotes y Nobles. Cada uno de ellos tenía Colegios: Calmécac (sacerdotal), Telpochcalli (guerreros), Macehuales (gente del pueblo) y Calpullis (comunidades productivas), mismos que formaban parte integrante de la economía como una sociedad actual.

Dicha sociedad, si bien, no veía como tal al trabajo, el desempeño de la actividad física se realizaba en sus diferentes esferas.

Aunque dentro de esta práctica existían los trabajos rurales y urbanos, las labores se dividían en dos grandes ramas: la primera era la de los nobles y guerreros quienes se dedicaban a la enseñanza. Los primeros a la doctrina religiosa y los segundos a las técnicas militares.

La otra rama de la sociedad se dedicó a las labores comunes como lo era el campo, artesanos, alfareros, herreros, pintores, lapideros, costureros, cocineros, cargadores,



comerciantes y todas aquellas actividades dignas del pueblo que podían ser o no remuneradas según la situación social en la que se encontraran, destacando que la mayoría contaba con una libertad para trabajar y un pago por sus servicios. Por eso, aunque era una civilización primitiva nos permitía observar que el Derecho Laboral no era conceptualizado como tal.

En la época de la Colonia, donde existieron más de tres siglos de dominio, la sociedad Española trató de imponer su cultura. Al no resolver la problemática como en España, se creó una gran opresión sobre los más débiles, dando paso a la esclavitud y existiendo por tanto, las figuras que hoy en día son reguladas por el Derecho Laboral: Subordinación de los colonizadores; un patrón dueño del capital y un trabajador o esclavo obligado a proporcionar sus servicios a cambio de una retribución en la forma y términos que el patrón establece.

En esta época, se expidieron las "*Leyes de Indias*", "*Siete Partidas*", "*Leyes del Toro*", entre otras, con el fin de resolver y atender los problemas de América y en las cuales se trató de regular la limitación de la jornada del trabajo, establecer un salario mínimo y la protección en el trabajo para las mujeres y niños.

En el Porfiriato, las clases sociales se dividían en Españoles, Criollos, Mestizos, Castas, Indios y Esclavos. En este momento histórico, existió una gran explotación tanto en los campos como en las ciudades, lugares en donde los trabajadores prestaban sus servicios sin contar con las mínimas condiciones de seguridad e higiene y mucho menos, obtenían una verdadera remuneración por el trabajo realizado.

En este tiempo se otorgaron todo tipo de concesiones al capital extranjero a efecto de obtener apoyo al desarrollo industrial, dando como resultado una sobre explotación en los trabajadores que participaban en los medios de producción rurales y urbanos. Esta situación implicó violentas luchas como las huelgas de la Mina Oversight del centro minero de Cananea en Sonora y el centro textil de Río Blanco de Puebla y Orizaba así como

movimientos sociales que fueron reprimidos de manera brutal por el gobierno quien se encontraba en contubernio con las empresas extranjeras.

Dichos movimientos son atribuidos al descontento con el porfirismo y son la base del Derecho Laboral. Dieron como resultado el establecimiento de una jornada de ocho horas, igualdad en el salario, preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros y la prohibición de pago por medio de tiendas de raya.

Consecuentemente, al triunfar la revolución, se establecieron las primeras Leyes agrarias y del trabajo que fueron las fundadoras del Derecho Reivindicatorio y, por tanto, social.

Algunos de los pensadores sociales más importantes fueron Ricardo y Enrique Flores Magón quienes, en su manifiesto del 1 de julio de 1906, tomaron en cuenta Derechos Laborales que más adelante se cuestionarían con relación al artículo quinto constitucional. Dicho manifiesto fue contemplado en el proyecto de nuestra actual Carta Magna, dando origen al artículo 123.

Con Venustiano Carranza, se inicia la etapa legislativa de carácter social, estableciendo bases para mejorar las condiciones del peón, obrero, minero y clase proletaria, y aunque no hubiera sido su verdadera intención, hubo consecuencias de carácter social.

En Yucatán, Salvador Alvarado estableció los primeros Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje así como la Ley del Trabajo, en razón de haber sido un estado con gran opresión al obrero-esclavo, y creando por primera vez justicia social. De esta manera, se convirtió en el primer estado que proclamó una ley de ese tipo, estableciendo una filosofía socialista reivindicatoria con una jornada de ocho horas, descanso dominical, protección al salario y prescripción de deudas, entre otras.

En el año de 1917, Don Venustiano Carranza pronuncia la primera Constitución que contempla reformas sociales, dividiendo así, la comunidad entre los trabajadores y los propietarios de los bienes de producción, tratando de compensar las desigualdades y reconociendo el derecho a la huelga, misma fue aceptada a nivel Constitucional a fin de suprimir la explotación y reivindicar al trabajador mediante la dignificación de su trabajo. El artículo 123 de nuestra Constitución, consignó por primera vez derechos reivindicatorios de la clase trabajadora.

La Ley Federal del Trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, misma que emana del Congreso de la Unión. No omito señalar que antes de nuestra primera Ley Federal del Trabajo, existieron algunas reglamentaciones locales como la del estado de Veracruz y Yucatán que regulaban las relaciones obrero patronales, sin embargo, no eran obligatorias en otros estados que carecieran de dicha legislación, por lo tanto, se trató de unificar un criterio, dando como resultado que el 18 de agosto de 1931, el Presidente Pascual Ortiz Rubio aprobara por primera vez Garantías Sociales a favor de la clase más desprotegida; ley que sigue vigente a la fecha en razón de lo visionaria que fue en su promulgación, resaltando que la misma ha tenido dos grandes reformas.

Las modificaciones que se realizaron en 1970 a la Ley Federal del Trabajo del treinta y uno, consistieron en: la prima de antigüedad, vacacional y dominical; un aguinaldo, el día de descanso semanal, días de descanso obligatorio, el pago de éstos días al doble cuando fuera indispensable su presencia a laborar; en caso de que se tuviera que ajustar el número de empleados el patrón estaría obligado a pagarle al trabajador la indemnización correspondiente. Se crea el INFONAVIT y por primera vez se tuvo en cuenta a los trabajadores especiales legislando sobre ellos, tales como los agentes de seguros, deportistas, actores, músicos, etc.

Dichas reformas fueron aprobadas por el Congreso de la Unión, sin embargo, trajeron el descontento de la clase patronal por lo que algunas quedaron pendientes; logrando un mayor avance a nivel procesal con las reformas del setenta, llevadas a cabo el

18 de diciembre de 1980, con el Presidente de la República José López Portillo. En dicha reforma se modificaron los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de los grandes avances que se adjudican a la mencionada reforma, encontramos que se convierte en una audiencia tripartita que contempla la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Ésta se encuentra vigente a la fecha.

Cabe señalar que, en la legislación vigente del 1 de mayo de 1980, se estableció que no puede considerarse al Derecho del Trabajo dentro del Derecho Civil por ser completamente distintos. Para señalar un ejemplo sin tratar de generalizar, el Derecho Civil es un Derecho de Acción y el Derecho Laboral es un Derecho de Presión.

Otro punto sustancial fue que, tanto en la legislación del treinta y uno como en la del setenta, las partes debían acreditar sus extremos planteados. Así mismo, en la del ochenta se releva al trabajador de probar, obligando al patrón a acreditar en razón de que es él quien cuenta con los medios idóneos y no el trabajador. Como ejemplo, en caso de un despido injustificado el trabajador debía acreditar su calidad de empleado además del despido injustificadamente. Esta situación era muy difícil, ya que, quien podía haber sido testigo eran los otros trabajadores, quienes no iban a exponer su puesto para que aquél que fue despedido lo conservara, por lo que dicha reforma fue de gran importancia a fin de nivelar las cargas procesales.

Una vez que hemos establecido los antecedentes laborales, empezaré definiendo en que consiste el Derecho Laboral

## **1.2. Trabajo**

El concepto de trabajo es indispensable para esta tesis, como consecuencia de que es el elemento que dio origen al derecho del trabajo, ya que, éste es la escénica y el derecho es la reglamentación, por lo cual, para conocer en qué consiste el Derecho Laboral, es menester saber en que consiste el trabajo mediante diversas definiciones que a continuación se citan.

*La palabra trabajo proviene del latín tripalium, aparato para sujetar las caballerías; de tripalis, de tres palos. El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define como esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.<sup>1</sup>*

Etimológicamente trabajo se deriva del latín *trabs, trabis*, que significa traba, en razón que éste se traduce en una traba que lleva implícito determinado esfuerzo.<sup>2</sup>

Derecho del trabajo es el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>3</sup>

*“El derecho del trabajo no es un derecho patrimonial porque no se refiere a cosas que estén en el comercio y porque no regula el tránsito de ellas de un patrimonio a otro, sino que su concepto es mas humano, la parte mas humana del orden jurídico pues su fin es asegurar la salud y la vida del hombre-trabajador y elevarlo sobre los valores patrimoniales, quiere decir, un derecho que se ocupa primero de la satisfacción de las necesidades del hombre, para después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad”.<sup>4</sup>*

“La naturaleza del derecho del trabajo. La conclusión general de lo que llevamos expuesto nos dice que “el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar

---

<sup>1</sup> Garrido Ramón, Alena. **El Derecho del Trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Primera Edición. Pág. 25

<sup>2</sup> [www.lexjuridica.com](http://www.lexjuridica.com). Consulta Abogados Derecho Laboral

<sup>3</sup> <http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/S/Sarmiento%20Arnulfo-Penintenciario.htm>

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho del Trabajo**. Ed. Porrúa 18ª Edición, Tomo I. México 2002. Pág. 84.

los beneficios mínimos que deben corresponderle a la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador...”<sup>5</sup>

El trabajo es aquel esfuerzo intelectual, material o ambos, que se desempeña en un horario determinado bajo las órdenes de una persona llamada patrón y, aunque los animales también pueden desempeñar trabajos, los mismos no son considerados como consecuencia de que los trabajos que nos interesan son los que contempla la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo Octavo, define al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".<sup>6</sup>

Dentro de las acepciones antes citadas, existe un común denominador que es el esfuerzo a realizar, en este caso, el único esfuerzo que nos interesa es el humano, ya que éste siempre tiene una finalidad que puede ser para satisfacer cualquier tipo de necesidades.

Es de hacer notar que el trabajo existe desde que existe el hombre, aunque antes no era tomado como un derecho y un deber (actualmente se encuentra contemplado dentro del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo) en razón de que su cumplimiento era obligatorio, hoy en día todos tenemos el derecho a trabajar en el área y lugar que así decidamos, tal y como lo establece el artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin la distinción racista (teóricamente) con las excepciones que la misma Carta Magna determina.

En ésta se establece que nadie puede impedir que una persona se dedique a determinado arte, profesión u oficio, siendo lícitos; aclarando que nadie puede ser obligado a prestar su trabajo personal sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. Con dicha disposición se entiende que nadie está obligado a trabajar para quien no quiere, de igual manera que si un patrón no está satisfecho con el trabajo que desarrolla un empleado,

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario. Op. Cit. 85

<sup>6</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 8.

mediante una retribución puede despedirlo siempre y cuando se encuentre dentro de los supuestos que establece el artículo 47 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, aunque exista una aparente estabilidad en el trabajo, en razón de que el derecho laboral es reivindicatorio de la clase desprotegida.

El trabajo, puede estar sujeto o no a un contrato que puede ser escrito o verbal. Dicho contrato en el procedimiento laboral, será carga de la prueba del patrón, y para el caso de que no exista, si el trabajador comprobara que existe la relación laboral, el mismo será de tiempo indefinido.

Los contratos podrán ser individuales o colectivos. En tal virtud, las relaciones de Trabajo podrán ser por obra, tiempo determinado o indeterminado. Como ya lo manifesté, para el caso en que no exista estipulación expresa, será por tiempo indeterminado.

### **1.3. Patrón**

Esta figura se encuentra inmersa dentro de los antecedentes históricos por lo que no ahondaré en el tema; haciendo notar que, al igual que el trabajo, el patrón es parte indispensable dentro de la relación laboral y para que exista un explotado necesariamente debe existir un explotador, solicitando desde este momento que dicha definición no se tome a nivel textual, es decir el malo y el bueno, sino que por el contrario lo tomemos como el que percibe un trabajo mediante la obligación de retribuir al trabajador con el pago de una determinada cantidad obteniendo con el trabajo una plusvalía, parte de la misma relación laboral.

*La palabra patrón en latín significa patronus, el cual es uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral.*<sup>7</sup>

Conforme al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, “el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> [http://buscon.rae.es/draeI.Diccionario de la Lengua Española](http://buscon.rae.es/draeI.Diccionario%20de%20la%20Lengua%20Española). Vigésima segunda edición.

<sup>8</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 10

“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.<sup>9</sup>

Esta figura como tantas otras del presente capítulo es indispensable, ya que, sin ella sería imposible que existiera la relación laboral como bien lo define el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo. El patrón puede ser una persona física o moral (empresa) que necesita una fuerza de trabajo de la especie que sea, él tiene un poder de mando sobre el otro llamado trabajador.

Al mencionado poder o jerarquía del cual hablo en el párrafo anterior, se refiere a la subordinación.

Es de hacer notar que, el patrón es la fuente medular en la presente tesis, ya que es él quien está facultado al igual que el trabajador para interponer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el patrón puede en razón de sus facultades insumirse al juicio Arbitral o no acatar el laudo, siempre y cuando el trabajador se encuentre dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la mencionada Ley Federal del Trabajo.

No omito manifestar, que trato que esta tesis sea completamente objetiva, pues no se pretende explicar si dicha representación es o no justa, sino cuál es el momento idóneo para interponer el incidente a que se refiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es importante definir procesalmente quiénes a nivel patronal, están facultados para interponerlo.

Conforme al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán comparecer a juicio directamente o por medio de apoderado, quienes para acreditar la personalidad ante la junta deberán demostrar ser esa persona física, o en su caso, ser apoderado y tener las facultades delegadas por medio de carta poder o testimonio ante notario.

---

<sup>9</sup> De Buen Lozano, Nestor. **Derecho del Trabajo**. Edición 18. Ed. Porrúa. Pág. 453



En caso de ser representantes de una persona moral, deberá acreditar quién le otorgó ese poder notarial o la carta poder ante dos testigos que tengan facultades suficientes para sustituir ese poder en otras personas.

Otra modalidad para otorgar poder, (misma que no es tan regular en razón de la carga de trabajo del patrón), es por comparecencia, previa identificación de los que intervengan en la misma.

Una vez que el patrón otorgó poder, el mandatario tiene la facultad de acuerdo a sus intereses, de interponer la insumisión al juicio arbitral o el no acatamiento ante la junta cuando se demande la reinstalación tratándose de un despido injustificado; situación en la cual abundaré a lo largo del presente trabajo.

## **1.4. Trabajador**

El trabajador fue y ha sido la persona más explotada dentro de la relación laboral, por lo tanto, los derechos que regula la Ley Federal del Trabajo, son proteccionistas a favor del mismo, en razón de que el derecho laboral es un derecho social y trata de cumplir con el fin de la justicia, esto es, equilibrar la balanza hacía el desprotegido durante todas las épocas del hombre.

Jurídicamente, "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".<sup>10</sup>

La denominación trabajador significa "...aquellos que viven de su esfuerzo ya sea preponderantemente material o intelectual".<sup>11</sup>

Tal y como lo señalan diversos autores, de la definición de trabajador se desprenden diversos tópicos, como lo es que el trabajo necesariamente debe realizarse por una persona

---

<sup>10</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 8

<sup>11</sup> **Pequeño Larousse Ilustrado**. Ediciones Larousse. Pág. 1012

física que se encuentre subordinada mediante el pago de una retribución económica. Elementos esenciales que probarán en el momento procesal oportuno si es o no trabajador y, para el caso, qué clasificación de trabajador tiene, ya que como puede observarse en la Ley Federal del Trabajo, existen diversas clases de trabajadores que son regulados por la misma, aclarando que los que nos ocupan en la presente tesis, son los que se encuentran contemplados dentro del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se transcribe a continuación:

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

*III. En los casos de trabajadores de confianza;*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.<sup>12</sup>*

---

<sup>12</sup>[www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 49

Como es de explorado derecho, todos los trabajadores tienen el derecho a recibir una retribución por su trabajo, tal y como lo establece el artículo 5 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, asimismo, nadie puede impedirle que se dedique a lo que desee, siempre y cuando sea lícito (y tenga las facultades para ello), con las excepciones que la misma ley establece nuestra propia Carta Magna.

Por otro lado, nadie puede obligar al trabajador a prestar un servicio cuando él no quiera, sin retribución, sin las medidas de seguridad para el desempeño de este o las medidas de higiene que establece la ley. A dicha disposición, la única excepción será aquella que haya sido impuesta como pena por autoridad judicial, la cual se ajustará a una jornada máxima de ocho horas y la variante en caso de ser nocturna.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajador tiene la posibilidad de negarse a trabajar con una persona que no quiere. Cuando ya existe la relación laboral conforme a lo establecido por el artículo 46 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, ésta se puede rescindir sin responsabilidad para el trabajador.

Asimismo, cuando se llegase a despedir al trabajador sin causa justificada, podrá elegir entre la reinstalación o la indemnización.

En caso de que se pretenda obligar al trabajador a regresar a trabajar y éste no lo desea, puede insumirse o no someterse al laudo arbitral, dando como consecuencia la terminación de la relación laboral. Este tema es el que nos ocupa en el presente trabajo, cuándo y cómo se puede llevar a cabo, por lo que es importante estudiarlo más adelante.

## **1.5. Laudo**

*Del latín laudare, de laus-laudis. Decisión dictada por el árbitro para resolver un conflicto que haya sido sometido a su análisis y estudio por los*

*contendientes en un juicio, sobre cuestiones que no afecten el orden público, inspirada en el principio de equidad.*<sup>13</sup>

El laudo no es propiamente una sentencia, porque la decisión adoptada por un árbitro, más que la determinación que pone fin a un conflicto, encierra un consejo o recomendación, la cual se ofrece con espíritu pacificador y en forma amistosa basados en el conocimiento que tenga aquel respecto de los hechos.

El juicio arbitral, teóricamente, pretende dirimir la litis de la manera más breve aceptando la intervención de terceros, en este caso, del Presidente de la Junta, los Representantes del Capital y el Representante Obrero. Estas personas, hacen que la Junta sea tripartita a efecto de que las partes puedan llegar a una conciliación o avenimiento, sujetándose a la Ley Federal del Trabajo (que rige el procedimiento arbitral), obteniendo como resultado el laudo que tendrá que ser cumplido y ejecutado bajo los mismos lineamientos.

El laudo, es la forma de poner fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no poder resolver sus diferencias, optan por recurrir al arbitraje a efecto de que la decisión sea tomada conforme a derecho por medio de la Junta. De igual manera, las partes pueden llegar a un arreglo por medio de un convenio que deberá ser presentado ante las Juntas, con el objetivo de que no se violen o renuncien a derechos mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo, mismo que se deberá elevar a laudo. Lo anterior a efecto de que dicho convenio obtenga eficacia jurídica, tal y como lo establecen los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcriben:

### ***Artículo 33***

---

<sup>13</sup> [http://buscon.rae.es/draeI.Diccionario de la Lengua Española](http://buscon.rae.es/draeI.Diccionario%20de%20la%20Lengua%20Española). Vigésima segunda edición.

*Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.*

*Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.<sup>14</sup>*

### **Artículo 34**

*En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:*

*I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;*

*II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y*

*III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.<sup>15</sup>*

Ahora bien, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con lo solicitado por las partes al momento de accionarse y excepcionarse en el momento procesal oportuno, declarando, condenando o absuelto según sea el caso.

---

<sup>14</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 33

<sup>15</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 34

Es de hacer notar que conforme al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo debe contener los requisitos siguientes:

### ***Artículo 840***

*El laudo contendrá:*

*I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;*

*II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;*

*III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;*

*IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;*

*V. Extracto de los alegatos;*

*VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y*

*VII. Los puntos resolutivos.<sup>16</sup>*

Además de los laudos que emitan por las juntas a verdad sabida y buena fe guardada, es decir se emitirán con plena autonomía e independencia, atendiendo al principio de imparcialidad en la impartición de justicia.

---

<sup>16</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 840

Lo anterior faculta a las Juntas de allegarse, por cualquier medio, de pruebas necesarias con el objeto de poder proveer sobre los conflictos planteados ante ellas; salvaguardando los principios generales del derecho con la finalidad equilibrar los medios de producción.

## **1.6. Insumisión**

La definición de insumisión no existe en el Diccionario Jurídico ni en el de la Real Academia de la Lengua Española, haciendo notar que si desglosamos la palabra misma la sumisión significaría obediencia, rendido, subyugado. La palabra insumisión significa que no se somete, es rebelde.

Una vez que entremos al estudio de la palabra *no acatamiento*, nos daremos cuenta que ambas nos llevan a la conclusión de la no obediencia de algo y ese algo, es no cumplir con lo estipulado en la relación laboral.

Por lo tanto, nos preguntamos si ambas son sinónimos o por qué existió por parte del legislador la necesidad de darle dos acepciones distintas. Esto fue con la finalidad de distinguir en qué momento procesal cada una se hace valer por las partes en el juicio.

La insumisión al juicio arbitral, teóricamente se puede interponer por parte del trabajador o del patrón. Lo anterior es una utopía, ya que, sería ilógico que el trabajador demandara la reinstalación y una vez emplazado el patrón, el trabajador manifestara que no es su deseo que se le reinstale y dar por terminada la relación de trabajo, aunque podrían existir las excepciones.

Ante esta situación, el patrón es quien básicamente recurre al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de librarse de la reinstalación antes de que se inicie la litis, aceptando, quien interponga el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que existió una relación laboral; que de dicha relación, se llevó a cabo un despido injustificado ante el cual

están solicitando su reinstalación. Como consecuencia del despido, el patrón ya no requiere de la fuerza de trabajo, por las razones que llegue a hacer valer, y al encontrarse el trabajador dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo: ser trabajador con una antigüedad menor de un año, que se encuentre en contacto directo con el patrón, que dicha relación haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo y, ser trabajador de confianza, eventual o doméstico; será procedente interponer la insumisión al juicio arbitral, dando como consecuencia, que se dé por terminada la relación laboral.

Lo anterior, da como consecuencia que la insumisión es no entrar al estudio del fondo del asunto, en razón de que se acepta la relación laboral y el despido injustificado, por tanto, se decide a pagar la responsabilidad patronal que establezca la Junta.

El único problema que encuentro en la insumisión al juicio arbitral, es que el patrón usa esta arma en su beneficio, ya que decide no entrar a la litis del asunto, pero al momento de la cuantificación de la responsabilidad, de los salarios caídos, y demás prestaciones, alega que el salario que estableció el trabajador, no es el que se señaló, pretendiendo establecer el salario, cuando decidió no pelear como consecuencia de no querer reinstalar al trabajador, situación que es permitida por las juntas indebidamente, dejando de ser imparciales y violando las garantías de seguridad jurídica y debido procedimiento de los trabajadores.

## **1.7. No acatamiento**

Esta palabra tiene que desglosarse, pues como resultado del “no” significa la negativa de algo y, “acatamiento” significa la sumisión, dando como resultado la no sumisión o insumisión. Tal y como lo manifesté en el punto anterior, los dos conceptos significan los mismo, no someterse, sin embargo, lo que marca la diferencia es el momento procesal oportuno en que se tienen que interponer, por tal razón, el legislador les dio dos acepciones a lo que realmente es un sinónimo.



El no acatamiento, se lleva a cabo cuando el trabajador y el patrón se han sometido al arbitraje y la junta ha entrado al estudio del despido injustificado, ofreciendo y admitiendo las pruebas que las partes creyeran convenientes, siempre y cuando fueran ofrecidas conforme a los lineamientos establecidos; dando como resultado un laudo donde se condene al patrón, quien estará obligado a acatarlo, teniendo que reinstalar al trabajador en el lugar donde estaba prestando sus labores, con el mismo sueldo (si demanda los ascensos y el aumento salarial que se diera al puesto durante el tiempo en que fue separado de su trabajo y la junta determinó su procedencia, también estará obligado el patrón a entregarle dichas prestaciones) y en la misma forma en que lo venía desempeñando hasta antes de que se le separara de su trabajo, sin causa justificada.

Existe una excepción a la afirmación anterior y consiste en que el patrón tiene la facultad de no reinstalar al trabajador cuando ha sido condenado a reinstalarlo, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año, se encuentre en contacto directo con el patrón haciendo imposible el desarrollo normal de la relación laboral y, ser trabajador de confianza, eventual o doméstico.

Tanto la insumisión como el no acatamiento al laudo, no tienen especificado en ley alguna el momento en que debe llevarse a cabo, tal y como lo establece la tesis que a continuación se transcribe:

*No. Registro: 181,106*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XX, Julio de 2004*

*Tesis: X.3o.48 L*

*Página: 1743*

*LAUDO QUE CONDENA A LA REINSTALACIÓN. MOMENTO PROCESAL EN EL QUE LA PATRONAL PUEDE Oponerse A SU EJECUCIÓN.*

*Si la patronal fue condenada a la reinstalación del trabajador, y contra ese laudo promueve amparo directo, pero ante la negativa de la suspensión de los actos reclamados la Junta ejecuta la reinstalación, ello no significa que ese sea únicamente el momento para oponerse al cumplimiento del laudo, sino que puede plantearse posteriormente en que se niegue la protección constitucional, ya que la decisión de la Junta se encontraba sub júdice en virtud del juicio de amparo, careciendo, por consecuencia, de la firmeza definitiva, porque de haberse concedido el amparo las cosas podían retrotraerse al estado en que se encontraban al momento de la violación. **Además, al no existir disposición constitucional o legal que establezca cuál es el momento procesal en que deba realizarse la oposición de la patronal a la ejecución del laudo, debe establecerse que puede hacerse valer antes o cuando se esté ejecutando materialmente la condena.**<sup>17</sup>*

Es por ello, la necesidad de reglamentar esta circunstancia a efecto de que sigan existiendo tesis y jurisprudencias contradictorias entre si, por no existir un principio rector para las mismas.

Al carecer de tramitación especial, se llevará a cabo una vez que le sea notificado el laudo, el cual se deberá tramitar en forma incidental, dando como consecuencia la terminación de la relación laboral, el pago de la indemnización al trabajador con el importe de tres meses de salario, fijar la responsabilidad del patrón de conformidad con el artículo 50 fracciones I y II de la mencionada ley, el pago de salarios caídos desde el día en que dejaron de pagarse y el pago de prima de antigüedad conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>17</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. de registro 175,072.

Cabe señalar, que la insumisión al juicio arbitral como el no acatamiento al laudo arbitral, son acciones que confieren la facultad de no reinstalar al trabajador, en razón que de ya no se desea que dicha persona siga prestando sus servicios para el patrón y a efecto que no se deje en total estado de indefensión al trabajador. La Ley Federal del Trabajo, trata de reivindicar algunos derechos intentando ser objetiva, ya que, no se puede obligar a ninguna persona a que trabaje para alguien que no se quiere y tampoco se puede obligar al patrón a que le dé trabajo a una persona que ya no le funciona o no necesita, evitando con esto, situaciones de facto que afecten directamente al trabajador y al patrón.

## 1.8. Incidente

Decidí definir que es un incidente porque en algunas ocasiones sabemos en qué consiste, pero al momento de definirla no lo sabemos hacer, esto en razón de que empíricamente lo llevamos acabo, pero no sabemos científicamente qué significa.

En la ley Federal del Trabajo, existe un capítulo donde se reglamentan los Incidentes, pero este no especifica que son, circunstancia por la cual tenemos que detallar en qué consiste, cuándo y cómo se tiene que interponer, por tal motivo, cito a diversos autores a efecto de explicar que es un Incidente.

“... deriva del latín *indicio incidens*, que significa una acepción más amplia lo que sobreviene de manera accesoria en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y en lo jurídico, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal ”.<sup>18</sup>

“ el incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo sino se resuelve previamente ”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Pallares, Eduardo. **Diccionario de Derecho Procesal Civil**. Ed.Porrúa. México. Pág. 406

<sup>19</sup> Idem. Pág. 72

Procesalmente, los incidentes son pasos a seguir, tendientes a resolver controversias relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal. Esto es, que las partes tienen que ventilar cuestiones relacionadas con la litis pero que no resuelven el fondo del asunto. En muchos casos, los incidentes no sólo se tramitan para el objetivo del procedimiento que sería un laudo, sino para la ejecución de este hasta satisfacer jurídicamente a la parte que obtuvo sentencia favorable, etc.

En nuestra Legislación Laboral, el artículo 761, dice que existen dos formas de tramitar los incidentes, la primera dentro del expediente principal y la segunda por cuerda separada; esta última por la necesidad de que la contraparte no se sustraiga, esconda o dilapide sus bienes, entre otras.

El artículo 762 de la Ley Laboral, dispone que existen incidentes de previo y especial pronunciamiento, lo cual significa que impiden la tramitación del juicio, hasta en tanto no se resuelva sobre los mismos, tales como la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, a efecto de acreditar lo manifestado se procede a transcribir la tesis siguiente:

*No. Registro: 175,072*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tesis: XV.4o.8 L*

*Página: 1786*

*INCIDENTE DE NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL. DESDE SU PROMOCIÓN DEBE SUSPENDERSE EL PROCEDIMIENTO.*

*El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo establece que es incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otros, el de nulidad. Ahora bien, conforme a la doctrina procesal los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que impiden que*

*el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, por referirse a presupuestos procesales sin los que el juicio no puede ser válido. Por otra parte, se les llama de especial pronunciamiento porque han de resolverse mediante una sentencia que únicamente a ellos concierne y no en la definitiva, en la que se deciden las cuestiones litigiosas. En tal virtud, cuando se interpone un incidente de esta naturaleza las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben suspender el procedimiento desde que aquél se promueve y proseguirlo hasta que quede resuelto. Ello es así, pues si uno de los efectos de la declaración de nulidad de notificaciones o actuaciones es decretar nulo todo lo actuado con posterioridad a la actuación o notificación viciada en la que se apoye, resulta incuestionable que seguir actuando en el procedimiento infringe los principios de economía procesal y seguridad jurídica, toda vez que la eventual declaración de nulidad tendrá por efecto declarar nulas también las actuaciones practicadas entre la promoción de la incidencia y la declaración de nulidad.*<sup>20</sup>

Existen otro tipo de incidentes, como el de liquidación-artículo 843, reposición de autos-artículo 725, de responsabilidad patronal-artículo 947, de tercerías-artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, entre otros.

La tramitación de dichos incidentes, se interpondrá mediante demanda incidental, audiencia o diligencia; dándole vista a la contraria y citando a las partes a una audiencia, donde se substanciará y resolverá escuchando a las partes. Cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará audiencia incidental en la que se resolverá.

No obstante que lo anterior es señalado por la Ley Federal del Trabajo, esta última disposición no es llevada acabo, en razón de la carga de trabajo de las Juntas, anulando con ello, uno de los principios generales del procedimiento laboral, consagrados en el artículo 685 inmediatez en el procedimiento.

---

<sup>20</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. de registro 175,072.

El tema de la presente tesis, necesariamente debe de tramitarse en vía incidental, ya que, la insumisión al juicio Arbitral debe ser interpuesta antes de que comience la litis en forma incidental, en razón de que, no se desea someter a un juicio donde puedo o no salir vencido (para que entrar al fondo del asunto, si ya no lo quiero como trabajador), sino por el contrario acepto que he sido despedido injustificadamente, pero que ya no lo quiero en mi empresa, dependencia o lugar donde prestaba sus servicios, en razón, de que sus labores ya no me sirven, siempre y cuando se encuentre dentro de las causales del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El no acatamiento al laudo, también se tiene que interponer en vía incidental, en razón de que mediante laudo fui condenado a reinstalar en su trabajo a un empleado, pero dicha situación no me complace, y como en juicio ya quedó plasmado que dicho trabajador se encuadra dentro de las causales del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesto que es mi deseo no reinstalarlo.

En ambos casos la autoridad debe señalar fecha para audiencia incidental a efecto de que se determine si es o no procedente la aplicación del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo y, en caso de serlo, ofrecer las pruebas que en derecho correspondan, sobre todo para que ninguna de las partes sea violada en sus garantías de audiencia.

Es de hacer notar, que en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo señala los lineamientos que deben tomarse en cuenta para la liquidación en caso de insumisión al juicio arbitral y el no acatamiento al laudo, pero no existen los momentos procesales en que deben hacerse valer, es por ello que el presente trabajo abordará presupuestos lógico jurídicos, que permitan llegar a una conclusión de cómo debe tramitarse incidentalmente y en que términos procesales, proponiendo una modificación a los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO II

### “DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL, EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

Antes de explicar en qué consisten algunos Principios Generales de la Justicia Social relacionados con el artículo 947 de la Ley Laboral, es necesario aclarar que deben estudiarse a detalle, debido a que son elementos supletorios a las leyes reglamentarias del Derecho del Trabajo, tal y como lo establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a continuación se transcribe:

#### *Artículo 17*

*“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regula casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”<sup>21</sup>*

No omito manifestar que los principios son los lineamientos a seguir en un momento dado, es decir, son los comportamientos idóneos que deben tener los seres humanos al interactuar en sociedad.

Es preciso hacer énfasis en que sólo analizaremos los principios que, desde nuestro punto de vista, están más relacionados con el tema de la presente tesis, no obstante, que todos los principios son importantes.

---

<sup>21</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 17

## 2.1. Principio de Igualdad

Es importante hacer notar que la igualdad es un tema muy controversial debido a que se habla mucho de ella y algunos consideramos que en nuestro país no existe, por lo cual, es necesario definirla para entender cuál es el contexto social y después comprenderla procesalmente.

Definiremos a la igualdad social como aquella en donde los seres humanos tenemos derecho a ser tratados de la misma forma y sin distinción de ninguna clase. Este hecho nos conlleva a ser ante la sociedad, similares los unos a los otros, dando como resultado el mismo trato en la comunidad en que se vive, tener un respeto, la misma distribución de bienes y oportunidades que los demás en razón de no tener ningún impedimento para poder lograr lo que tiene el otro por ser iguales.

Un punto importante de la igualdad ante los pueblos es la no discriminación, hecho que es plasmado en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece lo siguiente:

*“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”*<sup>22</sup>

De lo anterior, se desprende que nuestra legislación trató de abarcar situaciones que van más allá de la simple prestación de un servicio en donde las personas sean tratadas de la misma manera, no importando si son altos, gordos, feos, amarillos, negros, judíos, cristianos, católicos, etc., dando como resultado que para obtener un puesto, lo único que se necesita es demostrar tener la capacidad para desempeñar dicha labor, para poder lograr una sociedad más equitativa y justa. Con esto queda evidenciado que pese a que en nuestro país la igualdad está contemplada legislativamente, no existe.

---

<sup>22</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 3



En el derecho, la igualdad posibilita a los seres humanos a que interactúan en la sociedad y a oponerse a las desigualdades humanas, mediante la aplicación de determinados lineamientos establecidos en la ley para la nivelación de esas desventajas.

El Derecho del Trabajo, trata de equilibrar las diferencias abismales que existen entre las relaciones obrero patronales, en donde una persona llamada patrón, cuenta con todos y cada uno de los medios para satisfacer sus necesidades pero requiere de una fuerza de trabajo, la cual, puede ser realizada y pagada en la cantidad y forma que el patrón decida. Por otro lado, se encuentra la fuerza obrera, representada por los trabajadores, quienes al tener una gran necesidad económica, aceptan el trabajo no importando que éste no cumpla con los requerimientos de la ley; de ahí que en nuestra Carta Magna, se plasmaron las garantías mínimas que tienen que ser respetadas por los patronos para nivelar la mencionada desigualdad.

Consecuentemente, la Ley Federal del Trabajo señala en sus artículos 3, 46 y 86, algunos principios de igualdad, mismos que serán transcritos a continuación:

### ***Artículo 3***

*“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

***No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.***

*Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.*<sup>23</sup>

### **Artículo 56**

*Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*<sup>24</sup>

### **Artículo 86**

*A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*<sup>25</sup>

Aunque dichos principios no abarcan la inmensidad de lo que significa igualdad, contemplan la facultad para solicitar la nivelación de los factores de producción en el momento en que hayan sido vulnerados sus derechos.

Todo lo anterior, trae aparejado que para que exista igualdad, necesariamente debe existir la libertad para poder ejercitar ese derecho procesal. Por tal motivo, es importante que el trabajador sepa que puede hacer valer sus derechos.

Tomemos un ejemplo en donde un trabajador, conforme al artículo 154 y en su caso el 159 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la posibilidad de reclamar el derecho de preferencia de antigüedad al otorgamiento de una plaza vacante definitiva en igualdad de circunstancias con otro trabajador; para el caso, que al otorgarse la plaza sea dada a una

---

<sup>23</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 3

<sup>24</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 56

<sup>25</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 86

persona con una antigüedad menor, es decir, que no sea justa la elección del puesto, éste podrá demandar ese derecho preferente, es decir, si una persona que tiene una antigüedad “X” no es promovida en los puestos vacantes, no obstante que cumple con todos los requisitos, por el contrario, las vacantes a las que él pudiera tener derecho son cubiertas por gente de nuevo ingreso. Es aquí donde el trabajador puede ejercitar su derecho ante la junta competente, a efecto de que se le reconozca su preferencia en el puesto sobre las personas de nuevo ingreso, sobre todo, por que ambos se encuentran en igualdad de circunstancias, dejando teóricamente de lado los compadrazgos o *dedazos*, abriendo paso a una nueva cultura laboral, misma que no es llevada a la práctica.

Ante esta situación, en México se formaron sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores para ser escuchados por la sociedad. Dichas organizaciones, están constituidas por personas morales que representan a sus agremiados y defienden sus derechos los unos a los otros. Logrando, por lo menos, mejoras salariales, prestaciones extra legales, respeto y sobre todo, eliminar el hecho de ser despedido por el simple deseo del patrón, dando paso a una seguridad en el empleo. Sin embargo, existen sus excepciones.

Cabe señalar que, dicha nivelación entre las relaciones obrero patronales, de derecho se encuentran contempladas cada vez más. Existe un desequilibrio en la sociedad, no sólo por la clase opresora llamada patrón, sino ahora por la clase obrera. Con base a conquistas sindicales, ésta desea obtener mayores beneficios a consecuencia del principio rector de su vida: la ley del menor esfuerzo. Esta situación tampoco es válida, ya que si bien, antes se trabajaba mucho para obtener poco, ahora con las coaliciones obreras, se obtiene poco, a cambio de no trabajar.

Otra vertiente en nuestro país es el subempleo (trabajos en los cuales se paga menos y no se desarrolla en el área de estudio, en razón del desempleo que existe en México) o el empleo sin las condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Garantías mínimas que ningún patrón debe de pasar por alto. Con ello, los trabajadores siguen siendo explotados, pero como no hay trabajo, los empleados que no logran ingresar a las grandes

empresas, toman los trabajos aunque tengan que prestar sus servicios en las peores condiciones.

Como se puede observar, en nuestro glorioso país no se ha llegado al clímax de este principio, ya que se obtuvieron extremos no deseados. Trabajar sin las mínimas garantías laborales o laborar sin hacer nada; supuestos que no logran un verdadero equilibrio en las relaciones obrero patronales, por lo que a nuestro punto de vista, el ideal es empezar a competir en el mercado ofreciendo mejores empleos, otorgando estos últimos, a la gente mejor capacitada física e intelectualmente, y los cuales, durante la relación laboral demuestren que están dispuestos a desquitar el salario y no nada más a cobrar en razón de haber conseguido un buen puesto.

Por lo antes manifestado, hemos tratado de defender a la clase trabajadora sin aclarar que para poder considerarse como tal, hay que *trabajar* bajo las reglas mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo, tratando de conseguir el equilibrio entre las fuerzas de producción, esto es, obtener un contrapeso entre el capital y el trabajo a efecto de que la clase más desprotegida, al ser reivindicada, pueda nivelarse con la otra sin que ésta pierda la visión de que también hay que ofrecer un mejor servicio a efecto de poder llegar a un verdadero equilibrio laboral.

## **2.2. Principio de Justicia Social**

Este principio esta íntimamente relacionado con el artículo 123 Constitucional, 2 y 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que este principio constriñe las ideas fundamentales del Derecho Laboral, mismos que se transcriben a continuación:

### ***Artículo 2***

*Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.<sup>26</sup>*

### **Artículo 17**

*A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.<sup>27</sup>*

Muchas personas entenderán este principio como un todo y no como una fracción, por lo que aclaramos desde este momento que a nuestro leal saber y entender, los principios generales del derecho son las bases fundamentales de todo, mismos que dan paso a la ramificación del derecho específico como el Derecho Laboral, el cual funda sus principios generales en la justicia social.

Tal y como lo establece el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, las normas laborales, tienden a conseguir un equilibrio y la tan anhelada Justicia Social (que es la fuente del Derecho de Trabajo) con la finalidad de lograr ese fin común que es el balance entre las relaciones obrero patronales.

La justicia social es encontrar el justo medio entre las clases sociales, con el fin de que cualquiera pueda acceder a todos y cada uno de los beneficios que la misma nos ofrece, teniendo como estandarte el bien común.

---

<sup>26</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 2

<sup>27</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 17

La justicia social busca insaciablemente el equilibrio entre el capital y el trabajo, siempre vinculada con las necesidades y bienestar de la sociedad, intentando reivindicar a la clase desprotegida (por no contar con las facilidades para obtener o manejar los medios de producción) mediante el reconocimiento de determinados derechos, con el objetivo de nivelar las relaciones laborales.

El tema que aquí se estudia es puramente procesal encaminado a la reglamentación de la *laguna* de ley sobre la falta de lineamientos para llevar a cabo la negativa de someterse a comparecer a juicio o acatar el laudo emitido por la Junta; punto en el que la Justicia Social, hace gala de su nombre. Anteriormente, cualquier persona podía despedir a un trabajador con la mano en la cintura sin tener que pagarle nada y, por el contrario, el trabajador podría salir debiéndole al patrón. En la actualidad, esta situación ha cambiando, ya que, si bien es cierto que se le puede despedir a un trabajador, esto sólo se dará si el empleado ha incurrido en alguna causa grave que amerite la rescisión de la relación laboral. Este supuesto siempre tendrá que estar normado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dando como resultado que, si los empleados no son separados de su trabajo conforme a lo antes narrado, el despido será injustificado, dando lugar a que el trabajador quede en pleno derecho de demandar al patrón la reinstalación o la indemnización, dependiendo lo que él mismo desee.

Por lo tanto, se llega a la justicia social cuando alguna de las partes ejercita las normas jurídicas que le fueron proporcionadas para hacer valer sus derechos, con la finalidad de llegar a un verdadero balance, accionado y excepcionándose en la litis, logrando un justo medio *teóricamente* (porque, de hecho, no existe la justicia social utópica de la que hablamos como principio rector, sin embargo, sí un mejor derecho para esos trabajadores, que por mucho tiempo estuvieron desprotegidos y ahora son reivindicados medianamente).

Este principio engloba todos y cada uno de los puntos que estudiaremos a lo largo del presente capítulo. Si bien es cierto que este precepto es medular, no quisimos ponerlo

en primer lugar pues antes de que exista el reconocimiento de un derecho, previamente debe existir la libertad, la igualdad y como consecuencia, la justicia social.

Como se puede observar, la justicia social es tratar de obtener un equilibrio y beneficio de la sociedad mediante la repartición equitativa del capital y del trabajo; utópicamente es intentar llegar al socialismo laboral, aunque en realidad es más que eso.

La justicia social es reivindicar a la parte explotada con satisfactores obtenidos del propio trabajo a efecto de que el trabajador preste sus servicios; en el entendido de que sacrificará tiempo y esfuerzo físico y mental a cambio de la retribución que hará que su familia tenga una decorosa manera de vivir y, en caso de que exista un problema entre los medios de producción, estos se puedan enfrentar ante una contienda laboral, estimando que cuenta con los medios legales gratuitos en su caso, para hacerlo valer.

## **2.2. Principio de Equilibrio entre las Relaciones Obrero – Patronales**

Este principio como los otros es de suma importancia, ya que es y fue el cimiento para el cambio. Surge como consecuencia de la discriminación que ha sufrido en forma inimaginable la parte trabajadora a lo largo de la historia, todo con el único fin de obtener los medios necesarios que les den satisfactores para poder solventar sus necesidades, logrando de esta forma sobrevivir, pero nunca vivir.

Es importante señalar que en nuestro país existen los extremos obrero patronales. Por un lado, lugares en donde los trabajadores son explotados sin el más mínimo remordimiento o carga moral y por otro, sitios en donde al patrón se le *sale de las manos* la clase obrera y está obligado a pagar salarios sin que el trabajador los desquite. Por tal motivo, no quiero dejar a un lado que México ha sido uno de los países que ha reconocido derechos sociales; derechos obtenidos a base de luchas físicas e intelectuales, las cuales dieron origen al artículo 123 Constitucional. Este ordenamiento contempla por primera vez

garantías reivindicatorias para la clase trabajadora, la cual era la más desamparada y trata de nivelar los medios de producción; dispositivo constitucional que fue reglamentado con posterioridad en su apartado “A” por la Ley Federal del Trabajo y en su apartado “B” por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La clase trabajadora, que dentro de la pirámide de la sociedad, se encuentra en el nivel más bajo y al mismo tiempo representa el grupo poblacional más grande, ha tenido que protegerse de la única manera en que se pueden proteger los trabajadores: a través de la coalición, retomando el dicho la unión hace la fuerza. Si un obrero no cuenta o no se escucha, difícilmente se puede ignorar el grito de mil trabajadores solicitando las mismas prestaciones por medio de coaliciones llamadas sindicatos.

Como es bien sabido, el significado de equilibrio es lograr un justo medio, no solo de hecho sino también de derecho. Un claro ejemplo son los llamados contratos colectivos; normas extrajudiciales (aquellas disposiciones en donde se pactan prestaciones superiores a las establecidas como mínimas en la Ley Federal del Trabajo) redactadas de común acuerdo por comisiones mixtas, es decir, de trabajadores y patrones que pactan normas que rigen a una pequeña colectividad, con disposiciones que contrarrestan la plusvalía del patrón y acrecentan los beneficios a los trabajadores que, como se ha mencionado a lo largo de la presente tesis, son la clase más desprotegida.

## **2.4. Principio del Trabajo como un Deber y un Derecho Social**

Es importante aclarar que, el trabajo está compuesto por derechos y deberes que tienen que desempeñar recíprocamente el patrón y el trabajador, para poder considerarse como una relación laboral.

Los derechos y deberes con los que tiene que cumplir ambas figuras, son los requisitos que se establecen para el desempeño de la relación laboral considerados por la Ley Federal del Trabajo en su título tercero, como condiciones de trabajo.



Existen artículos en los que se describen las normas mínimas para la prestación laboral; a efecto de no transcribir los mismos, se hace mención que se encuentran contemplados dentro de los artículos 56 al 131 de la misma Ley. En dichos artículos, se regulan entre otras condiciones de trabajo, las relativas a la duración de la jornada, tipos de jornada existentes, límite de la jornada, horas extras, días de descanso semanal e inhábiles, vacaciones, salario, integración del mismo, aguinaldo, salario mínimo, entre otras prestaciones, que en ningún momento podrán ser menores a las establecidas en estos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Como lo marca el derecho, el patrón es una persona física o moral que tiene facultades para mandar, administrar, organizar, planear, etc. No omitiendo señalar que, dichas facultades las puede delegar en otras personas, mismas que tendrán que respetar los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo en su título cuarto; derechos y obligaciones patronales, respetarán la integridad física y moral del trabajador, con la finalidad de que la relación de trabajo sea llevadera para el trabajador, logrando con ello que se encuentre a gusto en su centro de trabajo, en beneficio del patrón que obtendrá una mayor productividad.

En el título que mencionamos con anterioridad, se establece cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores, señalando cómo se debe de prestar o ejecutar el trabajo, si mediante un hacer, no hacer o dejar de hacer la actividad, la forma en que se obliga a prestarlo, por cuánto tiempo, en qué condiciones y las consecuencias para el caso de negligencia, ineptitud o falta de capacidad para prestar el mismo.

Visto lo anterior, el trabajo se encuentra contemplado como un principio de derecho el cual podemos alcanzar todos los ciudadanos para poder solventar nuestras necesidades, elevando el nivel de vida que se tiene en la sociedad. Éste, se otorgará de acuerdo a nuestras propias capacidades y necesidades, teniendo el derecho de ascender en el mismo, obteniendo de acuerdo al desempeño de cada trabajador, una retribución igual a nuestros servicios prestados.

El trabajo se convierte en un derecho y un deber social, ya que, el Derecho del Trabajo no se encuentra dentro del derecho público o privado, sino que es un derecho social puesto que todo lo que suceda alrededor de él, afecta a toda la sociedad, con mayor razón, si es el motor de la misma. Por ello, los legisladores se vieron en la necesidad de establecer dentro de los principios generales del derecho laboral, los derechos y obligaciones obrero patronales mínimos para poder delimitar, hasta donde se esta obligado, a prestar un servicio, la forma y términos; haciéndole saber a los trabajadores, cuáles son sus derechos y a los patronos limitarles sus facultades a efecto de no dejarlos en estado de indefensión, intentando lograr un equilibrio y armonía laboral, otorgando a los trabajadores el derecho de trabajar y la obligación de cumplir con su relación laboral.

## **2.5. Principio de Seguridad Social en el Trabajo**

Este principio que estudiaremos es muy importante, debido a que es necesario que un trabajador se sienta amparado para el caso de sufrir un accidente al momento de desempeñar sus labores, sean o no riesgosas, en razón de que nadie se encuentra libre de tener un percance de esa naturaleza.

La seguridad social, no se restringe únicamente para el trabajador sino que se extiende a sus familiares y dependientes económicos. Tiene como objetivo equilibrar que el trabajador, como una persona que entrega todo su tiempo a una empresa o patrón a cambio de un salario con el cual teóricamente subsiste, en el momento en que alguno de sus familiares padece una enfermedad, cuente con los servicios médicos y medicinas, mediante el pago de una cuota que se le descuenta de su salario por una cantidad menor a la que pagaría si no contara con la seguridad social, llamémosle del nombre que sea; es decir, con esto se le otorga una determinada tranquilidad al trabajador, para el caso de un imprevisto que en ocasiones es incosteable con su trabajo.

Cabe señalar que la seguridad social puede ser contemplada tal y como lo establece el Lic. Euquerio Guerrero, de la manera siguiente:

*Para comprender bien la naturaleza del seguro social necesitamos considerar su antecedente inmediato: contrato del seguro dentro del derecho privado que se estudia en la clase de Derecho Mercantil. En este contrato un persona paga, durante un cierto tiempo, una suma de dinero en una sola entrega o en forma periódica, para obtener, en caso de ocurrir un infortunio previsto, alguna prestación, en especie o en dinero que trata de compensar la perdida patrimonial sufrida por el asegurado. Este contrato lo puede celebra una persona para provecho propio y para beneficio de terceros.*<sup>28</sup>

La cita antes transcrita es muy explícita, en razón de que un trabajador por medio de un descuento a su salario, le será proporcionada la atención médica, estudios clínicos y medicinas, situación que como bien lo señala el Lic Euquerio Guerrero, no es gratuita, sino será el pago de la prima del seguro, que el trabajador ha venido pagando mes con mes a través de sus cuotas.

De igual manera, existen los seguros contra accidentes con los cuales el trabajador se encuentra protegido al pagar sus cuotas (por ejemplo las que se realizan al seguro social, siempre y cuando el dictamen del seguro social determine que existe una incapacidad), esto es, aquellos en donde el trabajador sufre un accidente o enfermedad, como resultado de la prestación del servicio, dando lugar a una lesión, tal y como lo establece los artículos 472, 473, 474, 475, 476, 513, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, produciendo en el empleado, una incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total o la muerte.

Consecuentemente, este derecho se encuentra contemplado como un principio del Derecho Laboral para tratar de nivelar las relaciones obrero patronales, reivindicando al

---

<sup>28</sup> Guerrero, Euquerio. **Manual de Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa. 23ª edición. Pág. 566

trabajador de atención medica como resultado del salario que recibe, mismo que difícilmente puede rendir para solventar la canasta básica y, mucho menos, para pagar los gastos de un doctor particular, el cual cobrará sus honorarios de acuerdo a sus servicios; por lo que este derecho se convierte en obligatorio en 1943, durante el régimen del Presidente Manuel Ávila Camacho.

Es de señalar que, el Seguro Social contempla los riesgos por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, no profesionales, generales, maternidad, invalidez, vejez, muerte, desocupación en edad avanzada y guarderías, siendo muy amplia su actividad y obligando con ello a los patronos a proporcionar a los trabajadores estos servicios, aunque sea por medio de distintas instituciones, pero siempre y cuando las normas mínimas sean respetadas.

Cabe mencionar que, en la actualidad, muchas empresas con el fin de no proporcionar a los trabajadores las prestaciones laborales de ley, (antigüedad, seguro social, vacaciones, aguinaldo etc.) contratan a los empleados por honorarios o servicios profesionales, quienes con tal de obtener ese empleo, aceptan las condiciones que establece el patrón, sin reclamar las prestaciones mínimas y violando la obligatoriedad de la que hablamos. Se sabe que conforme a estricto derecho, ellos sí cumplen con un horario, sí existe subordinación y obtiene un salario; no hay duda que nos encontramos en una relación laboral lisa y llana, misma que si fuese demandada y acreditara lo anterior, se declararía que no se prestan los servicios como honorarios sino como un empleado que merece las mismas condiciones de los otros trabajadores, sin embargo, por temor a la pérdida del único ingreso no es demandado, dejando nuevamente a la deriva a los trabajadores y no cumpliéndose con el fin y propósito de este principio laboral.

En estos casos, el trabajador puede demandar ya que cumple con un horario, le pagan un sueldo y existe la subordinación, dándose por consiguiente la relación laboral.

Sirve de base a lo señalado las jurisprudencias siguientes:

*No. Registro: 174,925*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXIII, Junio de 2006*

*Tesis: I.Io.T. J/52*

*Página: 1017*

*CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA.*

*Si ante el despido alegado por el trabajador, la parte patronal niega la existencia del vínculo laboral, afirmando que se trata de un contrato de prestación de servicios, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; considerando que lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho; elementos que si no son debidamente probados en autos, debe estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales.*

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.*<sup>29</sup>

*No. Registro: 203,059*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*III, Marzo de 1996*

*Tesis: I.9o.T.48 L*

*Página: 1008*

*RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SÓLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE.*

*Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su*

---

<sup>29</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia. No. de registro 174,925.

*trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.*<sup>30</sup>

*No. Registro: 192,948*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*X, Noviembre de 1999*

*Tesis: VII.2o.A.T.39 L*

*Página: 1017*

***RECIBOS DE HONORARIOS. SON INSUFICIENTES PARA DEMOSTRAR LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN DISTINTA A LA LABORAL.***

*Las documentales exhibidas por la demandada consistentes en diversos recibos de honorarios, no son suficientes para demostrar que al actor no se le contrató como trabajador sino como prestador de servicios profesionales, si éstos carecen de los datos relativos al registro federal de causantes como profesional o técnico independiente del firmante, y si en los mismos se asienta que la empresa retiene el impuesto sobre el producto del trabajo.*<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación Tesis Aislada. No. de registro 203.059.

<sup>31</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación.. Tesis Aislada. No. de Registro 192,948.

Este principio lo incluí en el presente trabajo, con la finalidad de establecer que los patronos deben de respetar las normas mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo, y para el caso de que algún patrón violente alguno de estos principios, jurídicamente el trabajador tendrá el derecho de accionar ante las juntas, a efecto de que le sean respetadas estas garantías contempladas en el artículo 123 Constitucional, y no por hacer determinada cosa se le puede *correr*, ya que solo se puede despedir al trabajador si incurre en alguna de las causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.6. Principio de Estabilidad en el Trabajo

Este principio es la clave del presente trabajo. Por lo tanto, cabe aclarar que no por ser el último es el menos importante, por el contrario, lo tratamos al final, a efecto de poderlo desarrollar de manera más amplia.

Comenzaremos definiendo la estabilidad, realizando las citas siguientes y, por último daremos nuestro punto de vista:

“La forma de excluir el poder discrecional del empleador en el que se refiere a la disolución de la relación de trabajo”.<sup>32</sup>

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.<sup>33</sup>

Ahora bien, así como estas citas existen diversas con el mismo contenido. Consideramos que la estabilidad en el empleo es el derecho y deber social que tiene una persona llamada trabajador a conservar el empleo, siempre y cuando no incurra en alguna de las causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con lo cual el

---

<sup>32</sup> Deveali, Mario L. **Enciclopedia Jurídica Ameba**. Tomo X. Pág. 790, Editorial Porrúa

<sup>33</sup> Art. 23 Punto I de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada en la Asamblea general de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.



patrón podrá interrumpir la seguridad en el empleo por causas imputables, única y exclusivamente, al prestador del servicio, coartando con ello el derecho del patrón a terminar la relación laboral por su simple voluntad.

La Ley Federal del Trabajo, establece que para que exista una relación laboral, debe de existir una prestación de un servicio, personal y subordinado mediante el pago de un salario, aclarando que necesariamente debe existir un contrato que puede ser verbal o escrito. Para el caso de que el patrón determinara que no existe la relación laboral, a quien corresponde probar es a éste, es decir, se presume lo contrario de conformidad con lo estipulado en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que quien cuenta con los documentos idóneos para probar es el patrón y para el caso de que no exhiba los documentos que se describen en el artículo antes señalado, (tales como las causales por las cuales se rescinde la relación laboral), se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador. Es importante mencionar que la carga de la prueba se revierte para el caso de que el patrón ofrezca los documentos a que aduce dicho numeral y, de los mismos no se desprenda la relación de la cual habla el trabajador.

Una vez satisfechos los anteriores requisitos y al encontrarse plenamente establecida la relación laboral, la única forma en que se puede dar por terminada y rescindida la relación laboral, es conforme a lo establecido por los artículos 53 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a continuación se describen en razón de la importancia de los mismos:

### ***Artículo 53***

*Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

*I. El mutuo consentimiento de las partes;*

*II. La muerte del trabajador;*

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

*IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*

*V. Los casos a que se refiere el artículo 434, (que se acabe la materia de trabajo o que se declare en quiebra o concurso y cierre).<sup>34</sup>*

### **Artículo 47**

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

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

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

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

---

<sup>34</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 53

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.<sup>35</sup>***

De lo antes mencionado, se desprende que la estabilidad en el empleo es el principio rector de la relación de trabajo y de la presente tesis. Sintetizando, la estabilidad es el derecho que tiene todo trabajador a mantenerse en el desempeño de sus funciones, hasta en

---

<sup>35</sup> Ley Federal del Trabajo. Art. 47

tanto, no incurra en alguna causal por la cual se le pueda rescindir su contrato o se dé por terminada la relación de trabajo conforme al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo; situaciones que el patrón no puede desobedecer, ya que, para el caso de que éste despidiera al trabajador por el motivo que a juicio del patrón determinara causa suficiente y bastante y la cual, no se encuentre contemplada en la mencionada Ley, incurriría en un despido injustificado, dando lugar a la aplicación del artículo 48 que a continuación se transcribe:

### ***Artículo 48***

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

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.<sup>36</sup>*

Al existir un despido injustificado, el trabajador puede optar por solicitar su indemnización, en razón de que el trabajo en donde venía prestando sus servicios, ya no son los idóneos para el sano desarrollo de la relación laboral o por los motivos que él determine pertinentes, no obstante lo anterior, si el trabajador demuestra que sí existe el despido injustificado, tendrá derecho al pago de salarios vencidos hasta el cumplimiento del laudo, esto quiere decir, que a partir del primer día en que ya no laboró por causas únicamente imputables al patrón, será contabilizado su pago hasta el día en que se ejecute el laudo, es decir, al día en que se le liquide plenamente.

Por lo tanto, una vez que el patrón ha incurrido en un despido injustificado, el trabajador tiene el derecho de solicitar ante la autoridad, llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en su trabajo, además, puede solicitar que se le otorguen todos

---

<sup>36</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 48

los beneficios que haya adquirido, la plaza o puesto en el que venía desempeñando sus labores. Dentro de dicha demanda de reinstalación, podrá exigir el pago de los salarios caídos que dejó de percibir por causales única y exclusivamente imputables al patrón o parte demandada.

Por otro lado, el patrón puede negar que exista un despido injustificado, acreditando en autos cuál es el motivo por el que despidió al trabajador, por causa bastante y suficiente conforme al numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante enfatizar, como ya lo hemos manifestado con anterioridad, que el patrón tiene la facultad de no someterse al juicio arbitral, desde el punto de vista que, si bien no niega que exista una relación de trabajo y que exista o no un despido injustificado, él no va a combatir con su contraparte, por el contrario, tácitamente acepta pero se niega a reinstalarlo, aclarando que únicamente puede hacer valer ese no sometimiento a juicio, cuando el trabajador se encuentre dentro de las causales del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se transcribe en seguida:

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

*III. En los casos de trabajadores de confianza;*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*<sup>37</sup>

En cuanto al no acatamiento al laudo, podría pensarse que es lo mismo, sin embargo, no lo es ya que en este punto sí se estudia y se combate la litis planteada, pero en el caso de ser condenado a reinstalar al trabajador, el patrón se niega, siempre y cuando, el trabajador se encuentre dentro de las causales del 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Además de lo manifestado, es importante señalar que, si bien es cierto, nuestra propia Carta Magna señala en su artículo 123 fracción XXI y en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que el patrón tiene la facultad de no someterse al juicio arbitral o de no acatar el laudo, también es cierto que dicho precepto, violenta el principio de estabilidad laboral, base de nuestra legislación; aclarando que aunque limita la posibilidad del patrón para hacerlo, en la actualidad es usado de manera indiscriminada, basándose en la fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, situación que más adelante detallaré.

Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la ley, la insumisión al arbitraje o no acatamiento al laudo, sólo proceden de manera excepcional respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se encuentran dentro de los supuestos que establece el artículo 49; lo que se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo, por lo cual, este principio es rector en la presente tesis, ya que no obstante que el legislador siempre trató de proteger al trabajador, también permitió que existiera una excepción en la regla de estabilidad o inmovilidad laboral, basado en el imposible desarrollo de la relación laboral, dando la oportunidad de despedir al trabajador mediante una indemnización patronal tal y como lo señala la siguiente jurisprudencia:

---

<sup>37</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 49

*No. Registro: 181,541*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XIX, Mayo de 2004*

*Tesis: 2a./J. 61/2004*

*Página: 559*

*INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES.*

*El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la "insumisión al arbitraje", consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro*



*que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquéllas se fijaron como una retribución a la consecuente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda..<sup>38</sup>*

---

<sup>38</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación.. Jurisprudencia. No. de registro 181,541.

# CAPITULO III

## ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DONDE TENDRÍA APLICACIÓN EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### 3.1. Emplazamiento

Definición de Emplazamiento. El requerimiento o convocatoria que se hace a una persona por orden de un juez, para que comparezca en el tribunal dentro del término que se le designe, con el objeto de poder defenderse de los cargos que se le hacen, oponerse a la demanda, usar de su derecho o cumplir lo que se le ordene. La diferencia principal entre emplazamiento y citación reside en que ésta señala día y hora para presentarse ante la autoridad judicial, mientras el emplazamiento no fija sino el plazo hasta el cual es lícito acudir al llamamiento del tribunal

Otro autor, define a la demanda diciendo que es la primera petición en que el actor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. Dentro de los muchos aspectos del proceso, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para el estudio de los procesalitos, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que su presentación propicia variadas consecuencias.<sup>39</sup>

El emplazamiento es el requerimiento hecho por un juez, autoridad administrativa, etc., que solicita del gobernado su presencia en juicio, en razón de existir alguna controversia jurídica o punto de derecho, que necesita de la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de emplazar a juicio, sujetando a las partes al arbitrio de las mismas.

---

<sup>39</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Colección de textos jurídicos universitarios, Derecho del trabajo*. Ed. Oxford. Pág. 411

Brevemente, relataremos los pasos anteriores al emplazamiento de la siguiente manera:

Inicia con la presentación de la demanda, interpuesta por un trabajador o patrón por haber sufrido un menoscabo en sus derechos laborales. Ésta deberá presentarse por escrito acompañada de sus respectivas copias de traslado, con la finalidad de activar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de que se le restituyan todas y cada una de las prestaciones que solicita en su primer escrito.

Asimismo, cuando las Juntas reciban la demanda, deberán emitir un auto de radicación dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicha recepción, en donde le harán ver al solicitante que es procedente su solicitud o, en caso contrario, le notificarán las deficiencias de la misma.

Cabe señalar que las Juntas deberán señalar día y hora para que tenga verificativo la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá, teóricamente, celebrarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la misma.

Una vez admitida la demanda, se ordenara emplazar a las partes con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia, de conformidad con lo dispuesto 873 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a continuación se transcribe:

### ***Artículo 873***

*El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de*

*anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.*

*Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.<sup>40</sup>*

El emplazamiento es el acto por el cual se le hace saber a una persona física o moral, que existe un juicio en contra de ella; notificándole quién lo demanda, por qué, cuánto tiempo tiene para contestar, entre otras cosas; corriéndole traslado del escrito de demanda y haciéndole el apercibimiento respectivo para el caso de concurrir a la audiencia.

Al tener conocimiento el demandado (patrón) que se le está llamando a juicio y dicha persona se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (trabajador de confianza, domestico, eventual, que el trabajador tenga menos de un año de servicios y que se encuentre en contacto directo con el patrón, haciendo dicha situación imposible la relación de trabajo), tiene la facultad de no someterse al juicio arbitral de conformidad con lo establecido con el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, el patrón puede interponer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, al momento en que se le emplaza. Esta situación no es muy socorrida, en razón de que todavía no está probado si ésta persona se encuentra dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, o mas aún, quien recibe las notificaciones no tienen facultades o capacidad legal y como consecuencia, carece de conocimiento para

---

<sup>40</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 873

determinar si la persona que demanda fue o no trabajador o si las prestaciones que se reclaman son procedentes; no obstante hay quien lo hace, a efecto de que se contemple que existe una clara inconformidad con la solicitud hecha por el trabajador.

Como ya se trató en el capítulo I, el no someterse significa que, no obstante de que el actor tenga el derecho a que se le reinstale, no es deseo del patrón que siga prestando sus servicios para la empresa o persona, por lo que no se somete a la controversia en donde se le pueda condenar a la reinstalación.

Una vez que el demandado fue emplazado, éste debería de tener tres días conforme al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo para interponer el incidente de insumisión al juicio arbitral. Lo anterior, apegándonos a estricto derecho, en razón de que la ley no estipula cuándo, ni cómo se tiene que hacer valer el mencionado incidente y, visto que el mencionado artículo señala que *“cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles”*, lo procedente sería que éste fuera el término legal, disposición que no se toma en cuenta en la práctica para la interposición del incidente.

Sin embargo, en la práctica es poco común que el patrón intente interponer dicho incidente en ese momento procesal, porque de hacerse en la diligencia, debiera mandarse notificar al actor de este hecho y señalar fecha para el desahogo de la audiencia incidental, corriendo el riesgo de que llegue primero la audiencia tripartita antes que la audiencia incidental, aunque jurídicamente no esté impedido para ejercitarlo.

### **3.2. Etapa conciliatoria**

La conciliación es un medio por el cual las partes proponen alternativas para llegar a la solución del conflicto, fuera de los tribunales y sin la intervención de los abogados. Lo anterior, en virtud de que los mismos pueden interferir en la avenencia como consecuencia de que sus intereses sean distintos, tal y como lo dispone el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que se cita a continuación:

## **Artículo 876**

*La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:*

*I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.*

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

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

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

*V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y*

*VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.<sup>41</sup>*

---

<sup>41</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 876

Este proceso es consensual. Las partes contendientes platican a fin de lograr un arreglo mutuamente aceptable, ya que lo más importante en esta etapa, es la autonomía de su voluntad, producto del análisis de la acción y la excepción planteada.

De esta manera, son las partes quienes condicionan el resultado del convenio conciliatorio, situación que es benéfica, ya que se asegura una mayor posibilidad de cumplimiento en el convenio.

El tema que aquí nos ocupa no es en sí la conciliación como tal, sino la etapa en la que puede y es procedente interponerse el no sometimiento al juicio arbitral, contemplada en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, misma que es el punto primordial del presente trabajo.

La Ley en cuestión, señala en su dispositivo normativo número 873, que se citará a las partes a una audiencia tripartita o compuesta por tres etapas, que son: la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. La primera de estas tiene como fin, tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio. Cabe señalar que aquí todavía no está fijada la litis, y por tanto de facto, es procedente que la parte que pretenda interponer la insumisión lo haga en este momento, pues como se desprende del nombre, la insumisión significa, no quiero controvertir tus puntos y los acepto desde este momento, pero estoy imposibilitado para reinstalarte y como te encuentras dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al no estar entablada la litis y no existir impedimento legal alguno, hago valer el incidente del artículo 947 y solicito a la junta señale fecha para la audiencia incidental. Sirve de base a mi razonamiento la siguiente tesis:

*No. Registro: 178,711*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXI, Abril de 2005*

*Tesis: XX.1o.102 L*

*Página: 1423*

***INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL JUICIO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO EN QUE EL PATRÓN PUEDE PROMOVERLA.***

*De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal y 947 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la interpretación jurisprudencial de nuestro más Alto Tribunal de la nación, el patrón tiene el derecho de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien, de aceptar el laudo, siempre y cuando el trabajador haya promovido la acción de reinstalación por despido injustificado. La primera de ellas, denominada insumisión al arbitraje, no puede promoverse en cualquier etapa del procedimiento, sino únicamente cuando no se haya entrado en la materia del juicio, esto es, **que no se haya formado la litis con la demanda y su contestación, con sus excepciones, lo que implica que sólo es posible ejercer esa facultad del patrón hasta la primera etapa del juicio, es decir, la de conciliación, de acuerdo con los numerales 873 y 875 de la ley laboral, pues es hasta ahí que no se considera consentido el procedimiento laboral**; consecuentemente, si el incidente de insumisión al arbitraje se promueve durante la etapa de demanda y excepciones, en donde ya se estableció la litis, y evidentemente el consentimiento de las partes para someterse al arbitraje, debe desecharse por haber precluido el derecho del patrón para hacerlo valer.<sup>42</sup>*

---

<sup>42</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación.. Tesis Aislada. No. de registro 178,711.



Tal y como podemos observar, la presente tesis nos señala que únicamente puede hacerse valer la insumisión al juicio arbitral en la etapa conciliatoria, hecho que a todas luces no sucede y peor aún, la antes citada, es una simple tesis aislada que solamente norma criterios pero no tiene carácter obligatorio. Sin embargo, sí existe otra tesis que señala que se puede hacer valer en vía de excepción y la misma es admitida y tramitada cuando es improcedente la vía planteada, ya que el artículo 947 debe plantearse en vía incidental y no de excepción.

*Registro No. 190146*

*Localización:*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XIII, Marzo de 2001*

*Página: 195*

*Tesis: 2a. XXIII/2001*

*Tesis Aislada*

*Materia(s): laboral*

***INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD.***

*Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la*

*indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.<sup>43</sup>*

La presente tesis tampoco ha normado criterio y es menos reciente, pero señala un punto importante, asimilando que para el caso de que se pretenda hacer valer el incidente de insumisión al juicio arbitral, el mismo puede plantearse en la etapa conciliatoria. Empero, no es lo más procedente, ya que no existen elementos para que la Junta pueda resolver y por lo tanto, debe de abrirse un incidente de conformidad con lo que establece el Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a continuación se cita:

---

<sup>43</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación.. Tesis Aislada. No. de registro 190146

### ***Artículo 763***

*Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.*<sup>44</sup>

Se observa del mencionado dispositivo, que la tramitación incidental se realizará a través de una audiencia o diligencia, hecho que en la especie acontecería en la etapa conciliatoria, en una audiencia y, que dentro de las veinticuatro horas se señalará fecha de audiencia a efecto de que le hagamos llegar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todos y cada unos de los elementos necesarios para que esté en aptitud de resolver.

Supuestamente, en dicha audiencia incidental, se resolverá el hecho planteado para el caso de la insumisión o no acatamiento contemplado dentro del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, es imposible que se resuelva en la audiencia, por ser un incidente que trasciende al fondo del asunto, hecho por el cual deberá solucionarse conforme al prudente arbitrio de las Juntas.

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: XV, Enero de 2002*

*Tesis: 2a./J. 1/2002*

*Página: 71*

***LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL  
CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE***

---

<sup>44</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 763

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

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

*principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.*<sup>45</sup>

Tal y como se desprende de las citadas jurisprudencias, no existe impedimento legal para interponer la insumisión al momento de la conciliación, pero tampoco existe impedimento para interponerlo en otro momento, y conforme al principio de derecho, todo lo que no esté prohibido está permitido, nos deja en una gran laguna de ley: ¿cuál es el momento idóneo para hacerlo valer?, de aquí la necesidad de establecer los momentos y términos procesales.

### **3.3. Demanda y Excepciones**

En este punto ahondare un poco más, debido a la importancia de la etapa procesal. Comenzaré definiendo qué significa demanda y excepción de la manera siguiente:

*“La demanda es simplemente un instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el continente de las pretensiones. Pero tiene, además, un valor histórico: la demanda es solo la petición inicial, la que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional.”*<sup>46</sup>

*Definición es el primer acto de ejercicio de la acción, mediante el cual, el pretensor acude ante los tribunales persiguiendo que se satisfaga su pretensión.*<sup>47</sup>

*En Derecho Procesal, Excepción, título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor.*<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 2ª/J 1/2002

<sup>46</sup> De Buen L. Nestor. **Derecho Procesal del trabajo**. Ed. Porrúa. Pág. 325

<sup>47</sup> Gómez Lara, Cipriano. **Derecho Procesal Civil**. Ed. Oxford. 6ª Edición. Pág. 33

<sup>48</sup> **Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado**. Ediciones Intercontinentales. Pág. 448

*Las excepciones son oposiciones que no desconocen o niegan la existencia de la razón o de los hechos o derechos en los que el actor pretende fundar su demanda, sino que le contraponen nuevos o diferentes hechos y/o derechos, suficientes para excluir, desvirtuar o postergar, los efectos jurídicos pretendidos por el actor.<sup>49</sup>*

De lo antes citado se desprende que la demanda es el medio por el cual el accionante, le hace saber al órgano competente que existen determinadas pretensiones insatisfechas, solicitando se llame a juicio a una persona física o moral, con la finalidad de que se llegue a la solución del conflicto.

Las excepciones son la forma en que el demandado demostrará en juicio si tiene o no un mejor derecho que la persona que le demanda.

No obstante lo anterior, ambas partes deben acercar todos y cada uno de los medios idóneos para acreditar sus acciones y excepciones.

Es importante tratar esta etapa procesal, ya que, es el momento en que se entabla la litis conforme al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe señalar que primero se exhortara nuevamente a las partes, a efecto de llegar a un arreglo conciliatorio; en caso de que las partes insistan en su negativa se le dará la palabra a la parte actora, quien en ese acto podrá ratificar, modificar o enderezar su demanda (si existiesen deficiencias por parte del trabajador, la junta se las hará ver nuevamente a efecto de que subsane las irregularidades).

Consecuentemente, el demandado dará contestación a la misma, ya sea de manera oral o escrita. Es este el momento en que queda entablada la litis y donde procesalmente, hacen valer el no acatamiento al laudo en vía de excepción procesal.

---

<sup>49</sup> Gómez Lara, Cipriano. **Derecho Procesal Civil**. Ed. Oxford. 6ª Edición. Pág. 60

Al quedar planteada la litis, el patrón manifestará ante la junta competente, que es su deseo no reinstalar al trabajador en vista de que se encuentra dentro de los supuestos que prevé el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya lo manifesté existen dos formas en las cuales se puede interponer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación se describen:

En forma de excepción, se interpondrá al momento en que se conste la demanda (en los usos laborales comúnmente se hace valer *ad cautelam*). Dicha excepción se resolverá al momento en que dicte el laudo correspondiente, es decir, resuelto en beneficio siempre de quien la hace valer (el patrón), ya que, si se determina la improcedencia de la reinstalación, carecerá de toda lógica como consecuencia de que fue absuelto de las prestaciones interpuestas por el trabajador. Para el caso de ser condenado a reinstalar al trabajador, al haber interpuesto el no acatamiento al laudo como excepción, la junta puede considerar procedente dicha excepción y fincar la respectiva responsabilidad del patrón, independientemente de todas y cada una de las prestaciones a que se condene en el laudo, en razón de lo que haya probado el actor, tal y como lo establecen las siguientes jurisprudencias:

*No. Registro: 187,962*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: XV, Enero de 2002*

*Tesis: 2a./J. 1/2002*

*Página: 71*

***LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES***



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

*a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.<sup>50</sup>*

---

<sup>50</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la

*No. Registro: 196,690*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*VII, Marzo de 1998*

*Tesis: I.7o.T. J/17*

*Página: 701*

*POTESTAD PATRONAL PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL ACTOR. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLA VALER.*

*La potestad patronal para eximirse de la obligación de reinstalar al actor, que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por su naturaleza, no puede ser resuelta al momento de emitir el laudo, aún cuando se haya hecho valer al dar contestación a la demanda, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador, derivada del despido injustificado, sino de una facultad que la ley otorga al patrón, para oponerse al cumplimiento de la reinstalación a que se le condenó en el laudo, como lo señala el artículo 947 del citado ordenamiento, por lo cual, la oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla..<sup>51</sup>*

Desde este momento señalo y difiero de la jurisprudencia con número de registro 187,962, ya que apunta que el no acatamiento al laudo se puede hacer valer como excepción, pero cómo me puedo oponer a un acontecimiento futuro, dejando ver la disparidad procesal que existe, ya que el patrón maliciosamente la hace valer como excepción y sino rinde frutos al momento de la ejecución del laudo, nuevamente la opongo

---

Nación.. Jurisprudencia. No. de registro 187,962.

<sup>51</sup> Loc. Cit. No. de registro 196,690.

de manera incidental, tal y como se observa de la transcripción literal de la citada jurisprudencia.

Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión.

En conclusión, es totalmente ilógico que nos podamos oponer a acontecimientos futuros, que todavía no causan perjuicios a las partes y, se pretenda resolver un procedimiento incidental y principal en un mismo laudo.

Como se desprende de lo anterior, en cualquier momento procesal se puede entablar el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; la deficiencia que se advierte, es que debería de establecer el momento idóneo para hacerlo valer con el objeto de que no se deje en estado de indefensión ni a la parte actora ni a la demandada, no concediendo mayores beneficios a ninguna de ellas y logrando un verdadero equilibrio.

Cabe resaltar, que solo debería permitirse hacer valer dicho incidente o excepción, una sola vez en el juicio y para el caso de que la junta resolviera sobre la improcedencia de la interposición del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se tuviese como cosa juzgada y no pudiese volver a interponer a lo largo del juicio; situación que en la práctica puede ser resuelta varias veces ya que no existe impedimento alguno, dando como consecuencia en determinados momentos, dilaciones procesales.

Pese a lo anterior, diferimos del punto de vista de los abogados postulantes, respecto de que el no acatamiento al laudo sea opuesta como excepción, ya que, como lo observamos en derecho, una excepción tiende a destruir la acción intentada; situación que en el caso que nos ocupa no es coherente, en razón de que la insumisión significa no me someto a llevar a cabo un juicio en el cual pueda ser condenado o no, independientemente de que te asista el derecho. Por lo tanto, para mi no es procedente que el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, interpuesto como excepción.

### 3.4. Laudo

*“Laudo proviene de la voz laudo-laude, de laus-laudis, que significa “alabanza”, pero que desde la edad Media su significado paso a ser “resolución en arbitro”. Los laudos resuelven el fondo del problema y en cuanto a los efectos jurídicos que produzcan se pueden clasificar en declaratorios, de condena y constitutivos. Los primeros aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida. Los de condena señalan la conducta por seguir con motivo del fallo y los laudos constitutivos fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como en los casos de sentencia colectiva, titularidad de contrato colectivo o patrón sustituto.”<sup>52</sup>*

El laudo es una resolución que emiten las Juntas, por medio del cual resuelven de manera incidental o definitiva el asunto en cuestión.

Como ya lo habíamos manifestado en el capítulo I del presente trabajo, el laudo es la forma de poner fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no poder resolver sus diferencias, optan por recurrir al arbitraje a efecto de que la decisión sea tomada conforme a derecho por medio de la Junta.

En esta etapa, se resuelve sobre la procedencia o improcedencia de las acciones y excepciones planteadas, razonando y fundamentando los laudos, mismos que como ya lo hemos mencionado, deben ser claros, precisos y congruentes con lo solicitado por las partes.

Igualmente, los laudos serán dictados a verdad sabida y buena fe guardada, es decir, la resolución debe basarse apreciando los hechos a conciencia sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, expresándose los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

---

<sup>52</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. **Colección de textos jurídicos universitarios. Derecho del trabajo.** Ed. Oxford. Pág. 434

El punto que nos ocupa respecto del Laudo, es cuando este condena a la parte demandada a reinstalar al trabajador, en razón de existir un despido injustificado, a mayor abundamiento ejemplificaremos lo anterior: si un trabajador de confianza, logra acreditar en juicio que la causal por la cual supuestamente se le había despedido es infundada, tendrá derecho a que se le reinstale, situación que podrá, teóricamente, ser ejecutable dentro de las setenta y dos horas siguientes, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por 945 de la Ley Federal del Trabajo (supuesto totalmente absurdo y fuera de si, ya que, como es bien sabido, el condenado puede interponer juicio de amparo contra laudo definitiva, para lo cual cuenta con un término de quince días, por lo que, difícilmente y hasta nos atreveríamos a decir imposible, el laudo se ejecutará dentro de las setenta y dos horas, más aún que por la carga de trabajo, se dificulta que la ejecución de los laudos sea dentro de las mencionadas setenta y dos horas, no obstante que los Presidentes de las Juntas están obligados conforme a la Ley Federal del Trabajo).

En este momento procesal es cuando, teóricamente, debería interponerse la insumisión al juicio arbitral en razón de que, al no estar establecido un término para hacerlo valer, la ley establece en su artículo 735 que para la realización de un acto que no tenga fijado término, éste será de tres días hábiles, dando como resultado que solo tres días después de que es notificado el laudo y que ha surtido sus efectos, se puede interponer el no acatamiento al mismo, pues de lo contrario, se tendría por consentido el hecho de que en un futuro se tendrá que reinstalar al trabajador al no haberse opuesto al mismo, cayendo en una contradicción, ya que, como lo manifesté, dentro de los quince días siguientes a la notificación del laudo se puede interponer el juicio de garantías, mismos que puede amparar, confirmar o revocar el laudo emitido por la Junta, tal y como lo establece la tesis siguiente:

*Registro No. 179281*

*Localización:*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXI, Febrero de 2005*

*Página: 1711*

*Tesis: XXI.3o.23 L*

*Tesis Aislada*

*Materia(s): laboral*

*LAUDO. EN LA NEGATIVA A ACEPTARLO NO PUEDE ANALIZARSE LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEL TRABAJADOR.*

*El laudo que condena al patrón a reinstalar al trabajador en su empleo por no haber demostrado el despido, ni la excepción consistente en que aquél era de confianza, se erige como cosa juzgada si no fue controvertido mediante el juicio de amparo directo, habida cuenta que la patronal, al no instar lo conducente, generó que tal determinación adquiriera firmeza. Luego, sin desconocer que el patrón tiene la facultad de no aceptar el laudo en contra de la reinstalación del trabajador, como lo prevé el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo y acorde con el principio de verdad absoluta, no es factible que en la insumisión planteada se analice la naturaleza de la prestación del servicio, porque aquél tuvo la oportunidad de acreditarla en el procedimiento laboral.<sup>53</sup>*

En nuestro punto de vista, un momento prudente en donde puede interponerse el no acatamiento al laudo arbitral, es dentro de los tres días siguientes al auto que deja firme el laudo, después de los quince días en que no se haya interpuesto el amparo o pasado el amparo y resuelto éste cuando se regrese a la Junta y lo declare firme, a efecto de que no se nos tuviera por conforme con el mismo.

+

---

<sup>53</sup>Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación.. Tesis Aislada. Registro No. 179281

### **3.5. Ejecución de Laudo**

La ejecución de un laudo se refiere cuando se hace efectivo el contenido de la norma individual, es decir, es cumplir las resoluciones dictadas por las Juntas en la forma y términos prescritos por ésta.

Es de hacer notar que la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 940 que toda ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas, y son ellos quienes serán los encargados de dictar las medidas necesarias para que tal procedimiento resulte pronto y expedito.

La ejecución se lleva a cabo cuando no cumple la sanción impuesta el condenado de manera voluntaria, por lo que los gastos que motive la ejecución de un laudo, serán por cuenta y a cargo de la parte incumplida.

Como ya lo he expresado, los laudos se podrán ejecutar dentro de las setenta y dos horas siguientes después de que surta sus efectos la notificación del laudo, situación que siempre será a petición de parte y nunca de oficio, tan es así, que se contempla en el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, que prescriben en dos años la acción para solicitar la ejecución de los laudos.

La ejecución de un laudo, será para obligar a cumplir con un derecho o para obligar al pago de una cantidad como consecuencia de la condena impuesta.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón se puede negar a acatar el laudo dictado por la junta, siempre y cuando se paguen todos y cada uno de los derechos reconocidos por la Junta, además de la responsabilidad que se establezca conforme a lo señalado por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencia de lo mencionado, se estableció en la Ley Federal del Trabajo, qué es el no acatamiento al laudo y qué consecuencias trae el que se interponga, pero no se estableció la forma en que debe de llevarse a cabo procesalmente.



Teóricamente los laudos son ejecutables a las setenta y dos horas después de que surte efectos la notificación, momento en que pudiera interponerse el incidente de ejecución de sentencia.

Esto daría como resultado que, al momento de tratar de ejecutar el laudo, el trabajador se constituyera en el domicilio en que debiera de ser reinstalado acompañado del respectivo actuario, a efecto de que se le restituya en el puesto en que venía prestando sus servicios, a lo cual, el patrón en ese momento de la diligencia puede oponerse a la ejecución de la reinstalación, siempre y cuando, el trabajador se encuentre dentro de los supuestos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, dando como resultado que en el momento en que sea requerido para que se ejecute el laudo, éste interponga el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, solicitando a la Junta señale fecha y hora para la audiencia incidental, en la cual se resolverá respecto de la procedencia del mismo, tal y como lo señala la jurisprudencia y tesis siguiente:

*No. Registro: 196,690*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*VII, Marzo de 1998*

*Tesis: I.7o.T. J/17*

*Página: 701*

*POTESTAD PATRONAL PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL ACTOR. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLA VALER.*

*La potestad patronal para eximirse de la obligación de reinstalar al actor, que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por su*

*naturaleza, no puede ser resuelta al momento de emitir el laudo, aún cuando se haya hecho valer al dar contestación a la demanda, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador, derivada del despido injustificado, sino de una facultad que la ley otorga al patrón, para oponerse al cumplimiento de la reinstalación a que se le condenó en el laudo, como lo señala el artículo 947 del citado ordenamiento, por lo cual, la oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.*

54

*No. Registro: 203,801*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*II, Noviembre de 1995*

*Tesis: XVII.2o.14 L*

*Página: 558*

**LAUDO. NEGATIVA A ACEPTAR EL. CONFIGURACIÓN DE LA.**

*De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, incluido en el Título Quince denominado "Procedimientos de Ejecución" de dicho ordenamiento legal, la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, únicamente puede darse en la etapa de ejecución, pues para ello se requiere precisamente que aquél se haya emitido, sin que ello signifique subsanar las deficiencias de la demandada al no impugnar dicho laudo, el cual fue omiso en resolver sobre la procedencia de la excepción opuesta, toda vez que la hipótesis jurídica de que se trata, puede*

---

<sup>54</sup> Loc. Cit. No. de registro 196,690

*actualizarse independientemente de que se haya o no interpuesto excepción alguna o que, habiéndose interpuesto, tal excepción no se haya examinado en el laudo y éste, sobre el particular, no se haya combatido, pues el supuesto legal de mérito sólo requiere para su configuración que el patrón se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.*<sup>55</sup>

Si bien es cierto, en todos y cada uno de los puntos de los cuales se ha hablado en el presente capítulo, son idóneos para interponer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de no estar establecido en la mencionada Ley la forma y término para interponerse; también lo es que, es necesario reglamentarlo y no dejarlo al arbitrio de las partes, ya que, de esa manera se violan diversos dispositivos procesales generales que sí están especificados pero que no se toman en cuenta, justificándose en el principio general de derecho que reza de la manera siguiente: “*todo lo que no esta prohibido, está permitido*”, dejando una parcialidad en el procedimiento.

Es por ello que consideramos necesario que se establezca el momento idóneo para interponerse el artículo 947 y no se deje al arbitrio de las partes como en la actualidad se lleva a cabo de facto, proponiendo que se modifique el capítulo de los incidentes y que dentro de él se encuentre regulada la forma y términos de hacer valer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>55</sup> Loc. Cit. No. de registro 203,801.

## CAPITULO IV

### “LEGISLACIÓN E INTERPRETACIÓN APLICABLE AL PROCEDIMIENTO INCIDENTAL DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

#### **4.1. Análisis del artículo 123 Apartado A, Fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Es de hacer notar que el texto original del artículo 123, fracción XXI que nació con la Constitución de 1917, establecía lo siguiente:

*“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 con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”<sup>56</sup>*

De la fracción, puede observarse que el patrón no tenía otra alternativa que reinstalar al trabajador sin importar la situación de hecho y de derecho. Es dentro del

---

<sup>56</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Art. 123. Editorial SISTA, Edición 2007, pg 113

período del Presidente Manuel Ávila Camacho (1940-1946), cuando se realizaron importantes acciones laborales, dentro de las cuales se encuentra la modificación al espíritu de la ley, que estudiamos en el párrafo anterior, por medio de criterios jurisprudenciales, sosteniendo que el patrón podía negarse a reinstalarlo mediante el pago de una indemnización.

En 1962, el presidente López Mateos modificó la fracción XXI apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando como hoy en día, aclarando que se adicionó la fracción XXI, la cual determina los casos en que el patrón está eximido de reinstalar mediante el pago de una indemnización. A continuación se transcribirán dichas fracciones, a efecto de realizar diversas observaciones que considero pertinentes estudiar.

#### Artículo 123 Constitucional

***“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;***

***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;*<sup>57</sup>

Uno de los puntos clave aplicable en nuestra Constitución y legislación, es que a los trabajadores se le deberán respetar en todo tiempo y lugar, las garantías mínimas del empleo, las cuales no pueden ser limitadas, renunciadas, transadas y mucho menos restringidas por persona alguna. Para el caso de que exista alguna violación a lo antes descrito, existen disposiciones jurídicas que protegen los derechos de los trabajadores, por lo que en obvio de repeticiones, sólo manifestaremos que nadie puede ser despedido de su empleo sin justa causa de conformidad con el principio de estabilidad en el empleo y, si esto sucediera, la ley determina que el patrón está obligado a reinstalar al trabajador en su empleo, en los términos y condiciones en que venía prestando el servicio; además de obligarse a pagar los salarios caídos que se hayan generado durante el tiempo que duró sin su trabajo. El patrón sólo queda eximido de cumplir con la relación laboral, cuando el trabajador se encuentra dentro de las causales que la Ley Federal del Trabajo especifique.

La razón de la exposición de motivos del legislador en nuestra constitución, fue que el patrón tenía la obligación de cumplir con el contrato o indemnizar al trabajador con el importe de veinte días de salario mínimo.

Desde nuestro punto de vista, la motivación se dio debido a que la Constitución tuvo origen después de la Revolución Mexicana, época en la que se despedía a diestra y siniestra a los trabajadores, los cuales habían salido del yugo del patrón y temían que el movimiento revolucionario no les reivindicara los más mínimos derechos individuales de trabajo. Ante esta situación, se plasmó a contrario *sensu*, que para el caso de ser despedido a elección del trabajador, éste podría solicitar el cumplimiento del contrato o la

---

<sup>57</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. 113

indemnización de tres meses de salario, más los veinte días por año de servicio o sus modalidades conforme al caso concreto.

El supuesto mencionado con anterioridad, quedó plasmado en una fracción de nuestra Carta Magna, la cual establece lo siguiente:

*“...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...”<sup>58</sup>*

Como se desprende del citado párrafo, nadie puede ser despedido injustificadamente; si este hecho se efectuara, el trabajador puede demandar que se le pague lo que en derecho corresponda o que se le reinstale en el puesto que venía desempeñando quedando a elección de él, dicho supuesto; aclarando que para el caso de que se demanden conjuntamente las prestaciones en mención, se le prevendría al trabajador para que determine cuál es la acción que pretende ejercitar. Para el caso de no aclarar dicha prevención, las acciones se anularían por ser contradictorias, siempre y cuando haya sido materia de la litis, tal y como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y la tesis siguiente:

### **Artículo 873**

*El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se*

---

<sup>58</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.Op. Cit. 113

*ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.*

*Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, **al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.***<sup>59</sup>

*No. Registro: 193,075*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*X, Octubre de 1999*

*Tesis: X.3o.12 L*

*Página: 1230*

*ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL. NO RESULTAN ASÍ, CUANDO SE RECLAMAN DE MANERA ALTERNATIVA.*

*Si el actor en el juicio laboral demandó la reinstalación o, en su caso, la indemnización constitucional, y la demandada al producir su contestación, niega por improcedentes esas prestaciones, al considerar que son acciones contradictorias, y en el laudo reclamado se absuelve a la demandada, estimando que prosperó la excepción de acciones contradictorias, tal*

---

<sup>59</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 873



*decisión es incorrecta, porque el trabajador no demandó en forma conjunta, sino alternativa, cada una de las acciones y pretensiones que reclamó, estableciendo en primer lugar la reinstalación, y en segundo término, la indemnización constitucional, lo que significaba, que dio oportunidad a la demandada de acogerse a la que estimara pertinente conforme a sus intereses, o bien no aceptar ninguna, como lo hizo; por tanto, no se dejó a esta parte en estado de indefensión, porque el actor al presentar su demanda, no pidió dos cosas a la vez, solamente solicitó, alternativamente, se le pagara cualesquiera de ellas, ni se está en el caso de que el tribunal, arbitrariamente, escoja una de esas acciones, sino tomar en cuenta la primera prestación y, previo estudio de las pruebas, decidir si es procedente o no con plenitud de jurisdicción.<sup>60</sup>*

Una vez ejercitada la pretensión, consistente en la reinstalación, el patrón debe acudir para defenderse ante las Juntas, haciendo notar cuáles son las excepciones y defensas que pretende probar. Si el patrón aceptase que existió un despido injustificado, puede plantear la mencionada insumisión al juicio arbitral (no me sujeto al juicio) o no acatamiento al laudo (de aceptar la resolución que emitió la junta, condenando a reinstalar al trabajador), facultad discrecional que le otorga la Constitución, la cual se hace consistir en los dos supuestos siguientes:

El patrón tiene la libertad de comparecer o no ante las Juntas, no obstante de que haya sido bien emplazado, rompiendo con el principio general de derecho, consistente en la sujeción a proceso, es decir, el emplazamiento tiene como finalidad sujetar al demandado para que se defienda en el mismo; sin embargo, la legislación laboral se excepciona de ese principio de acuerdo a las circunstancias específicas del caso.

Por lo anterior, el patrón puede decidir no acudir a juicio por los motivos que él mismo determine pertinentes, haciendo valer el artículo 123 XXI y/o XXII de la

---

<sup>60</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis Aislada. No. de registro 193,075.

Constitución, siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la legislación laboral para estar en posibilidades de interponer dicho artículo, esto es, que el trabajador se encuentre dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, el patrón queda obligado a probar que dicho despido fue justificado y no como falsamente lo narra el trabajador, pues de lo contrario, estaría obligado a reinstalarlo, con la única excepción a dicha regla, las causales establecidas en el artículo 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, incidente que no se encuentra regulado en el momento procesal oportuno para interponerse y por tanto, es materia del presente trabajo.

El otro supuesto es que, no obstante de haber comparecido a juicio para hacer valer las excepciones y defensas que en derecho procedan, el patrón determina que si resultase culpable, no acatará la determinación de la Junta procediendo a pagar las cantidades que procedan y a las que haya sido condenado en laudo sin reinstalar al trabajador, como consecuencia de que dicha persona ya no es grata para él.

Por último, el artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución, trata de nivelar el poder del patrón con la fuerza de trabajo, en razón de que las mismas no son proporcionales, dando a cada quien lo que le corresponde con el fin de equilibrar las fuerzas de producción en juicio, para que éstas se encuentren en igualdad de circunstancias.

Concluyendo lo anterior, el patrón puede despedir aunque sea injustificadamente al trabajador por ser éste una carga en el trabajo, no útil conforme a lo contratado o por la circunstancia que sea, siempre y cuando se encuentre dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, resarcido el daño ocasionado al trabajador por el despido, pagando el finiquito correspondiente más una debida indemnización por no necesitar más de sus servicios, para el caso de no encontrarse el trabajador en cualquiera de los supuestos que enuncia el dispositivo legal antes invocado.

Es importante resaltar que nuestra Constitución, contempló la facultad del patrón a *negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta*, no en beneficio de éste pues con o sin dicho artículo, puede de hecho correr al trabajador en el momento en que le plazca, no obstante de encontrarse contemplado lo contrario en la ley (es decir el mundo del ser y del deber ser). El legislador contempló la reinstalación y la indemnización del trabajador para reivindicarle del despido de que fue objeto.

Consecuentemente, lo anterior podría sonar injusto para cualquiera de las partes. Por un lado para el patrón, porque no quiere pagar una cantidad extra por el hecho de que ya no necesite o quiera los servicios del trabajador y por otro, para el trabajador porque se rompe con el principio de estabilidad en el empleo, dando como un buen resultado el artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución, ya que, equilibra de manera adecuada y limitada el no sometimiento a juicio arbitral y el no acatamiento al laudo.

## **4.2. Análisis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo**

El presente trabajo no sólo consiste en transcribir los artículos de la Ley Federal del Trabajo, sino por el contrario, trata de analizar el fondo de los mismos y el porqué el legislador determinó que era procedente rescindir la materia de trabajo basado en dichas causales. Por lo cual, explicaremos en breves palabras qué significa rescisión; después transcribiremos el artículo que se analiza en el presente punto y, por último daremos una pequeña explicación de la importancia del presente artículo y el porqué se encuentra desarrollado en esta tesis.

La rescisión laboral es el medio por el cual se pueden extinguir hechos, actos o relaciones jurídicas, dando por terminadas las obligaciones del contrato. En materia laboral, dicha rescisión deberá realizarse por escrito, dando aviso al trabajador y notificándole las causas por las cuales se estima pertinente dar por terminada la relación de trabajo (mismas que deben estar contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, artículo que

nos encontramos analizando), señalando la fecha a partir de la cual se hace efectiva la rescisión.

Es menester transcribir el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de establecer los lineamientos bajo los cuales es posible rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, que a su letra dice:

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

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

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

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

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

*V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras,*

*maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.<sup>61</sup>*

Como podemos apreciar, la rescisión es el medio por el cual se puede dar por finalizada una relación laboral, la cual puede ser por causas imputables al trabajador o al patrón. El artículo que aquí se analiza, enuncia sólo algunas causales por las cuales se puede rescindir al trabajador sin que para ello incurra el patrón en alguna responsabilidad, siempre y cuando, cumpla las reglas y obligaciones previstas en este último precepto; específicamente la relativa a la entrega por escrito al trabajador del aviso rescisorio y la sanción correspondiente en caso de incumplimiento, haciendo notar que esta regla no opera para los trabajadores de confianza tal y como lo establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo y para los trabajadores contemplados en el dispositivo 49 del señalado

---

<sup>61</sup> Ley Federal del Trabajo. Art. 47

ordenamiento, como consecuencia de que los mismos no cuentan con el principio de estabilidad en el trabajo.

La ley sólo enuncia algunas circunstancias por las cuales se puede rescindir al trabajador; estableciendo en la fracción XV, las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; esto con la finalidad de no ser restrictiva, es decir, no se circunscribe única y exclusivamente a lo que se estableció en las fracciones anteriores, siendo flexible y sin que para ello pueda entenderse que hay disparidad en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo consiguiente, una vez que el patrón llegase a determinar que es procedente la rescisión del trabajador, le notificará la misma en términos de ley con la finalidad de que el trabajador tenga los medios idóneos para demostrar que fue despedido injustamente, dejando la carga de la prueba al patrón, quien en juicio deberá acreditar de manera fehaciente cuál fue el motivo por el que se realizó dicho despido, teóricamente justificado y conforme a derecho.

En caso de que el trabajador no quiera recibir la notificación de la rescisión del contrato, el patrón tiene la obligación de notificárselo dentro de los cinco días siguientes por medio del actuario de la junta respectiva en el último domicilio que tenga del trabajador y de manera directa, ya que de lo contrario se considera un despido injustificado. Tan es así, que no obstante que pudiera el trabajador incurrir en alguna causal de rescisión, el patrón debe notificarle por escrito como lo establece la ley o a través de un procedimiento paraprocesal, tal y como lo establece el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia siguiente:

*No. Registro: 177,070*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXII, Octubre de 2005*

*Tesis: I.6o.T.273 L*

*Página: 2304*

*AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SI EL PATRÓN NO DEMOSTRÓ HABERLO ENTREGADO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁN OBLIGADAS AL ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE LA ORIGINARON.*

*La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone al patrón la obligación de entregar al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral, expresando la causa o causas que la motivaron; que para el caso de que éste se negare a recibirlo deberá realizarlo por medio de la Junta respectiva; y que de no cumplir con dicho presupuesto procesal se considerará que existió despido injustificado; consecuentemente, cuando el patrón omite dar el aviso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen la obligación de realizar el estudio de fondo de las causales de rescisión aducidas por aquél, precisamente por no haberse satisfecho el presupuesto procesal de la entrega del referido aviso, cuya consecuencia legal impide la demostración de las causas justificadas de la rescisión, lo que es acorde con la jurisprudencia 2a./J. 68/2001 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, diciembre de 2001, página 222, de rubro: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.*

*CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."*<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. de registro 177,070.



El párrafo último de dicho dispositivo no es injusto. De no notificar al trabajador la rescisión por escrito o por medio de la junta, se le dejaría en total estado de indefensión debido a que no tendría los elementos para saber en qué consiste ese despido justificado, convirtiéndolo en una arbitrariedad administrativa en razón de que en cualquier tipo de rescisión, el documento avala la misma y con éste lo haces sabedor de las circunstancias por las cuales procede la terminación laboral.

### **4.3. Análisis del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo**

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, determina que para el caso de que el trabajador fuese rescindido por su patrón, estimando este último que fue conforme a derecho, el trabajador tiene la facultad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a defenderse, con el fin de que la autoridad determine si realmente existe un despido justificado o injustificado, tal y como lo establece el artículo en mención que a continuación se transcribe de la manera siguiente:

#### ***Artículo 48***

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

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.<sup>63</sup>*

Tal y como se desprende del mencionado artículo, es a elección del trabajador que se le reinstale en sus labores o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

---

<sup>63</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 48

Esta situación es como consecuencia de ser el perjudicado directo, decidiendo éste si ya no es su deseo seguir laborando, se le pague su liquidación que conforme a derecho corresponda o bien, si considera que no obstante el despido, puede seguir prestando sus servicios para la empresa que venía trabajando, se le reinstale en los mismos términos y condiciones en que lo desempeñaba. Por lo anteriormente manifestado, es que dicha situación queda a elección del trabajador, no omitiendo que todo esto queda sujeto a que se acredite en juicio si realmente fue o no fue un despido injustificado.

El presente artículo sólo nos ocupa en el caso en que se accione ante las juntas solicitando la reinstalación y no así la indemnización, ya que en este caso, el trabajador no incurre como ya lo manifestó, en supuesto alguno que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no existe responsabilidad para éste, sin embargo, se ven precisados a separarse de su empleo por la decisión unilateral del patrón, sin tomar en cuenta que el trabajador tiene el deseo de que preexista el nexo contractual.

Visto lo anterior, el trabajador puede decidir si quiere que se le reinstale o no en su trabajo con base al principio de estabilidad en el empleo; pero ¿qué sucede con el patrón si ya decidió que no requiere más al empleado porque ya no le “sirve”, no lo necesita, es problemático, es flojo, etc.?, en ese caso, la única solución conforme a derecho (de hecho lo puede despedir en cualquier momento) es que una vez que ha sido despedido, niegue a someterse al juicio o al laudo, reconociendo o probando que existe un despido injustificado y no obstante lo anterior, no se le reinstalará por encontrarse en alguno de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, causales por las cuales únicamente se puede interponer el artículo 947 de la misma Ley.

Asimismo, una vez que se ha comprobado o se haya aceptado que el despido no fue justificado conforme a las fracciones que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se procederá a condenar y, como consecuencia, calcular el importe de los salarios caídos, independientemente de la acción que se haya intentado; dicha cuantificación se tendrá que hacer conforme al salario que venía percibiendo cuando desempeñaba el puesto como trabajador activo, con todas y cada una de sus prestaciones conforme al artículo 84 de

la Ley Federal del Trabajo, esto por no ser él culpable de dicho despido. Sirve de base la tesis siguiente:

*No. Registro: 192,061*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XI, Abril de 2000*

*Tesis: I.10o.T.17 L*

*Página: 997*

*SALARIOS CAÍDOS. PARA SU PAGO DEBE TOMARSE COMO BASE EL SALARIO INTEGRADO.*

*En términos de los artículos 48, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios vencidos constituyen una prestación accesoria a la acción de reinstalación o de indemnización, puesto que se encuentran contemplados como una consecuencia inmediata y directa; por lo tanto, tiene un carácter indemnizatorio; de ahí que para su monto debe aplicarse el salario integrado que percibía el trabajador en el momento del despido, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones debe determinarse con el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización e incluirse la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la citada ley.<sup>64</sup>*

#### **4.4. Análisis del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo**

---

<sup>64</sup> Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 192,061.

El presente punto de análisis, es el punto medular del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es la consecuencia inmediata de lo establecido en el artículo 123 de nuestra Constitución, mismo que se transcribe a continuación:

*XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta (947), 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;*

*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. (Es decir, no puede interponer el 947 para los casos de reinstalación cuando el despido fue injustificado)*

**La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato** (La forma en que lo determina la ley, es conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo), *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;* <sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Art. 123. Editorial SISTA, Edición 2007, pg 113

Del mencionado artículo se desprende que sólo se puede negar el patrón a reinstalar al trabajador, siempre que éste se encuentre dentro de las causales que establece la ley correspondiente, en este caso, la legislación laboral, en específico el artículo 49, mismo que se estudia en plenitud en el capítulo V del presente trabajo.

#### **4.5. Análisis del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo**

Como ya hemos observado, el trabajador puede acudir ante la Junta competente a solicitar que se le reinstale, hecho que nos ocupa en la presente tesis.

Una vez entablada la demanda, el patrón puede optar por allanarse a la demanda instaurada en su contra, controvertir las pretensiones del trabajador oponiendo las excepciones y defensas que conforme a derecho proceda o decidir no cumplir con la relación de trabajo, insumiéndose al juicio arbitral o negándose a acatar el laudo, siempre y cuando, el trabajador se encuentre dentro de cualquiera de las causales que enumera el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de la manera siguiente:

Queda facultado el patrón de no cumplir con el contrato, es decir, de no reinstalar al trabajador, siempre que este tenga una antigüedad menor de un año, que el trabajador se encuentre en contacto directo con el patrón, que dicha relación haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo y, ser trabajador de confianza, eventual, quedando el patrón obligado a indemnizar al trabajador en términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que aquí se analiza.

Asimismo, la consecuencia inmediata de que el patrón no cumpla con el contrato laboral, es que se dé por terminada la relación laboral y se proceda a indemnizar por responsabilidad patrimonial al trabajador de la manera siguiente:

## **CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO**

1.- Antigüedad menor de un año = a la  $\frac{1}{2}$  del importe de los salarios del Tiempo trabajado. Por ejemplo:

Juan tiene trabajando seis meses, lo despiden injustificadamente y una vez probado el mismo, se ordena la reinstalación. Ésta no puede llevarse a cabo en razón de que el patrón interpuso incidente de 947 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se procede el pago de la responsabilidad patronal, conforme a derecho le corresponden tres meses.

2.- Antigüedad mayor de un año = a 6 meses (x) el 1er año (+) 20 días por año. Por ejemplo:

Juan tiene trabajando 3 años con 6 meses, lo despiden injustificadamente. Una vez que ha acreditado ante las jutas competentes el despido injustificado, se le condena a la reinstalación, misma que no es procedente en razón de que é mismo se encuentra en alguno de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y, al haber el patrón interpuesto el 947 en vía incidental, se procede al pago de la responsabilidad patronal, por lo que conforme a derecho le corresponderían seis meses por el primer año, más cincuenta días; de los cuales le corresponden 40 a los dos años siguientes, más diez de los últimos seis meses.

El pago de veinte días de salario por cada año, es una prestación de la Ley Federal del Trabajo en aquellos supuestos en que se rompe la relación laboral y existe imposibilidad de reinstalar al trabajador. Esta disposición se realizó con la finalidad de proteger al trabajador al quedar sin ningún medio de subsistencia

## **TIEMPO INDETERMINADO**

Consecuentemente, si la relación no tiene fecha de terminación, se otorgarán 20 días por cada año de servicios prestados.

*A las indemnizaciones anteriores, se les sumaran tres meses de salario*

No obstante lo anterior, se transcribe el mencionado artículo en razón de la importancia del mismo:

### ***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.*<sup>66</sup>

Por lo antes mencionado, considero que es procedente aclarar que no por el hecho de que exista un rompimiento en la relación laboral, se tendrán que pagar con los anteriores supuestos, ya que, como es de explorado derecho, esto sólo procede cuando se encuentre dentro de las causales del artículo 49 y se interponga el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo cuando se trate de rescisión por causas imputables al patrón conforme al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, reducción de personal por causas de implantación de maquinaria y nuevos procedimientos, que en este caso será de cuatro meses más veinte días por año, etc.

Es importante hacer notar, que los veinte días por año y los doce días que hemos llegado a escuchar son distintos. Los primeros contemplan la indemnización por haber sido despedido injustificadamente, es decir, de manera unilateral por el patrón, por lo que se considera incrementar un poco dicho pago; Por otro lado, el pago de los doce días corresponden al concepto de prima de antigüedad.

#### **4.6. Análisis del artículo 52 de La Ley Federal del Trabajo**

El presente artículo tiene una relación indirecta con el tema de mi tesis, como consecuencia de que el artículo 52 nos remite y es parte integrante del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que éste último contempla las causales por las cuales el trabajador se puede separar de su empleo bajo los términos y condiciones contenidos en el mismo, teniendo derecho a que se le indemnice conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, situación por la cual se transcriben ambos artículos a continuación.

#### ***Artículo 51***

---

<sup>66</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 50



*Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:*

*I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*

*II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;*

*III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*

*IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;*

*V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;*

*VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;*

*VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;*

*VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y*

*IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.<sup>67</sup>*

Como se puede observar, el trabajador cuenta con la garantía constitucional a prestar sus servicios en un empleo digno, esto es, bajo las normas de la Ley Federal del Trabajo (jornada, salario, descansos, vacaciones, seguridad, trato digno etc.) además de que el patrón estará obligado a proporcionar las condiciones laborales bajo las cuales se comprometió a otorgar el empleo, dar un trato digno a él y sus familiares dentro y fuera del trabajo, condiciones de seguridad e higiene, etc.

Por lo anterior, el trabajador tiene la facultad de separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes, si el patrón no cumple con las condiciones narradas en las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, estando el patrón obligado a indemnizar al trabajador conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de que la separación del trabajador de su empleo, es porque el patrón incurrió en las causales del artículo 51, mismas que son equiparables al despido injustificado (no son las mismas, pero el castigo si se equipara).

Ahora bien, el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

### ***Artículo 52***

*El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en*

---

<sup>67</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 51

*el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.<sup>68</sup>*

Como se puede apreciar, el presente caso no se ocupa precisamente de un despido injustificado (acto jurídico que se estudia a lo largo del presente trabajo), sino de una separación, y aunque ambas figuras son totalmente distintas, las dos conllevan a una indemnización por parte del patrón como consecuencia de que la ruptura del trabajo sin responsabilidad para el trabajador. A continuación estableceremos la diferencia entre separación y despido:

Separación Justificada: acto jurídico por medio del cual el trabajador, de manera unilateral, da por terminada la relación de trabajo con base en alguna de las causales que enuncia el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Despido injustificado: acto jurídico unilateral, por medio del cual el patrón estima procedente dar por terminada la relación laboral con base a sus propias determinaciones, sin tomar en cuenta lo que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, situación por la cual se convierte en un despido injustificado.

Se puede apreciar que las dos figuras antes descritas, se refieren a la terminación de la relación laboral de manera unilateral, haciendo notar que una es por parte del trabajador (por causas que lo orillan a ello sin que esto implique que haya incurrido en algún incumplimiento al contrato) y otra es por parte del patrón; dando como resultado, que en ambas situaciones se obligue al patrón a indemnizar al trabajador con un importe mayor, como consecuencia de que los trabajadores pierden su empleo por causas que no le son imputables.

## **4.7. Análisis del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo**

---

<sup>68</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 52

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuáles serán los efectos de interponer la insumisión al juicio arbitral y el no acatamiento al laudo, sin embargo, el mismo no establece el procedimiento incidental por medio del cual se debe hacer valer.

La práctica se encuentra establecida en las jurisprudencias de nuestro más alto tribunal y costumbres de las juntas que se encuentran señaladas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, situación que consideramos es demasiado vaga, más aún cuando en un mismo juicio, se llega a interponer tres o cuatro veces el incidente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, es necesario resaltar que para el caso de que exista una laguna en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, nos regirán los Tratados Internacionales y la analogía que exista con otros juicios; principios generales de derecho y de justicia social, disposiciones que en realidad, en el tema que nos ocupa, no son muy usados, ya que, la materia que aquí se trata es eminentemente procesal y como consecuencia, lo que sí se aplica es la jurisprudencia, costumbre y equidad. Principios generales procesales del derecho laboral que nos dan la pauta lógica para determinar cómo y cuándo es viable interponer el artículo 947.

Una vez explicado lo anterior, analizaré la trascendencia del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, no sin antes transcribir el mismo.

### ***Artículo 947***

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

*I. Dará por terminada la relación de trabajo;*

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

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

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

*Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.<sup>69</sup>*

Tal y como se puede observar, al principio del artículo y conforme a lo dispuesto por el artículo 123 fracción XXI y XXII de la Constitución, el patrón puede terminar con la relación de trabajo que lo une con el empleado o subordinado, siempre que éste se encuentre dentro de las causales del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, mismos a los que en reiteradas ocasiones, se ha hecho mención.

Es un requisito indispensable que la Junta declare concluido el nexo laboral. Una vez realizado lo anterior, se procederá a indemnizar al trabajador; dicha situación deviene del hecho de que se interrumpe de forma unilateral con el principio de estabilidad en el empleo. Desde el punto de vista de las obligaciones, se equiparará al contrato escrito o verbal en donde las partes se obligan recíprocamente en la forma y términos en que fue celebrado, si por distintas causas dicho contrato no se cumple, se dará por rescindido, dando lugar al pago de daños y perjuicios o bien, si hubiese sido pactado, el pago de una pena convencional.

---

<sup>69</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 947

Visto lo anterior, a ese exceso en el pago por haber incumplido con lo estipulado en materia laboral se le llama indemnización, empero, nuestra legislación del trabajo va más allá, pues contempla un extra como castigo al patrón para el supuesto de que el mismo estime procedente insumirse al arbitraje o al laudo. A dicho extra se le denomina responsabilidad patronal, la cual se fijará o calculará conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo fracciones I Y II, mismas que ya fueron estudiadas con anterioridad en el presente capítulo.

De igual manera, también se pagarán los salarios caídos, siempre y cuando, se acredite fehacientemente que existe un despido injustificado, con lo que la Junta competente procederá a considerar la base salarial de todas las percepciones que se venían cubriendo al trabajador en la misma forma que cuando estaba activo conforme a lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior desde la fecha en que fue despedido, así como al pago de la prima de antigüedad, correspondiente a los doce días por año, pero al doble del salario mínimo conforme a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de hacer notar que los veinte días por año corresponden a la indemnización por haber perdido su empleo por causas que no le son imputables, y los doce días por año, son de la prima de antigüedad, es decir, es un reconocimiento a la permanencia en el servicio. Así mismo, también tendrán que pagarse los tres meses de salario a que hace mención la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de lo antes citado, en el momento en que el trabajador demande el juicio de reinstalación de manera accesoria, también puede demandar el pago de diversas prestaciones tales como: horas extras, bonos, primas, incentivos, entre otros; que se le hubieran dejado de pagar, los cuales si bien es cierto, no son materia del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, también deben ser resueltos en la vía ordinaria, pues dichas prestaciones o acciones, son independientes al despido; y para el caso de que se tratara de un no acatamiento al laudo, las prestaciones a que fue condenado que sean independientes del despido injustificado, siguen siendo exigibles por ser de naturaleza distinta.

#### **4.8. Distintos Criterios Jurisprudenciales que reglamentan parcialmente el artículo 947**

Como se puede apreciar, después de lo estudiado en el presente capítulo, no existe legislación aplicable que regule el procedimiento incidental por medio del cual se tiene que interponer la insumisión al arbitraje o no acatamiento al laudo, dejando al arbitrio de las partes, la forma y términos de interponerse ante las Juntas. En razón de lo anterior, las partes harán valer las jurisprudencias que en derecho correspondan.

Por lo consiguiente, para que puedan ser tomadas en consideración las jurisprudencias o tesis aisladas, deben ser invocadas en el juicio laboral, ya que, si bien es cierto son obligatorias, la Junta resuelve regularmente conforme de lo que se encuentra en la litis, como resultado de que las partes tienen la posibilidad de plantearlas dentro de los términos previstos en el artículo 192 de la Ley de Amparo.

Transcribiré distintos criterios, a efecto de visualizar la forma en la cual se debe interponer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo de manera procesal:

*No. Registro: 178,711*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXI, Abril de 2005*

*Tesis: XX.1o.102 L*

*Página: 1423*

*INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL JUICIO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO EN QUE EL PATRÓN PUEDE PROMOVERLA.*

*De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal y 947 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la interpretación jurisprudencial de nuestro más Alto Tribunal de la Nación, el patrón tiene el derecho de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien, de aceptar el laudo, siempre y cuando el trabajador haya promovido la acción de reinstalación por despido injustificado. La primera de ellas, denominada insumisión al arbitraje, no puede promoverse en cualquier etapa del procedimiento, sino **únicamente cuando no se haya entrado en la materia del juicio, esto es, que no se haya formado la litis con la demanda y su contestación, con sus excepciones, lo que implica que sólo es posible ejercer esa facultad del patrón hasta la primera etapa del juicio, es decir, la de conciliación, de acuerdo con los numerales 873 y 875 de la ley laboral, pues es hasta ahí que no se considera consentido el procedimiento laboral**; consecuentemente, si el incidente de insumisión al arbitraje se promueve durante la etapa de demanda y excepciones, en donde ya se estableció la litis, y evidentemente el consentimiento de las partes para someterse al arbitraje, debe desecharse por haber precluido el derecho del patrón para hacerlo valer.<sup>70</sup>*

La presente tesis nos señala que para poder interponer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que corresponde a la insumisión al juicio arbitral, debe plantearse hasta antes de la etapa de fijación de la litis, que corresponde a la de demanda y excepciones; hecho lógico porque de lo contrario, se somete al juicio arbitral.

*No. Registro: 187,962*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

---

<sup>70</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. 178,711.



*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: XV, Enero de 2002*

*Tesis: 2a./J. 1/2002*

*Página: 71*

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

*el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los*

*puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.<sup>71</sup>*

De la misma manera, la siguiente tesis señala que puede oponerse como excepción la negativa a acatar el laudo al momento de contestar la demanda en vía de excepción, ya que no existe impedimento legal alguno para hacerlo valer de esta manera, hecho con el que difiero, pues la excepción tiende a destruir la acción y para el caso práctico que nos ocupa, estamos ante un supuesto que da por terminada la relación laboral y por tanto, no es necesario que se ventile en el procedimiento, ya que si se llegara a condenar en el laudo a la reinstalación, contra la misma es oponible el incidente de no acatamiento.

*Registro No. 190146*

*Localización:*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XIII, Marzo de 2001*

*Página: 195*

*Tesis: 2a. XXIII/2001*

*Tesis Aislada*

*Materia(s): laboral*

***INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AÚN EN LA AUDIENCIA DE***

---

<sup>71</sup> Loc. Cit. No. Registro: 187,962.

**CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD.** Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, **lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.**<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Loc. Cit. Registro No. 190146

Como se puede observar, la insumisión al juicio arbitral puede hacerse valer en cualquier etapa del procedimiento, es decir, al momento de ser emplazados, tres días después, que es el término que se establece para todos los actos jurídicos que no tienen señalado término específico o en la etapa conciliatoria, pero no precisa el momento procesal oportuno, jurídico e imparcial para que se haga valer; aclarando que la presente tesis habla de que en cualquier momento ( y eso realmente significa en todo momento), y no especifica que sólo pueda ser hasta la conciliación, sin embargo, por lógica, se usa ese término porque de lo contrario, hay un sometimiento tácito a la competencia de la Junta para comparecer a juicio.

*No. Registro: 213,582*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Octava Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo: XIII, Febrero de 1994*

*Tesis:*

*Página: 408*

***REINSTALACIÓN. LA OPOSICIÓN DEL PATRÓN VÍA EXCEPCIÓN Y LA NEGATIVA DE ACATAR EL LAUDO QUE LO CONDENA SON SUPUESTOS DIVERSOS.*** *Cuando el patrón se niega a acatar el laudo que lo condena a reinstalar al trabajador, la Junta responsable debe actuar conforme a lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo e imponer las sanciones correspondientes que el propio precepto establece, siendo inexacto que ello proceda únicamente en el evento de que la patronal demuestre, durante el procedimiento laboral, la imposibilidad del desarrollo normal de la relación de trabajo en términos de la fracción II del numeral 49 del invocado ordenamiento legal, pues amén de que*

*ninguna de las normas precisadas lo establece así, el artículo 49 contiene una disposición de carácter eminentemente procedimental referida a las excepciones oponibles contra la reinstalación reclamada por el trabajador que deben examinarse en el laudo y, en cambio, el artículo 947 contempla la hipótesis de la contumacia del patrón en acatar el laudo, esto es, se trata de situaciones totalmente diferentes. Luego, para dilucidar la falta de acatamiento de un laudo, resulta **intrascendente que se hayan o no opuesto las cuestionadas excepciones durante la tramitación del juicio.**<sup>73</sup>*

De conformidad con la tesis citada, el no acatamiento al laudo no es necesario interponerlo al momento de contestar la demanda en vía de excepción, ya que, jurídicamente no está obligado, más aún, porque en el momento de la contestación, todavía no existe un laudo del cual inconformarse y, a mi muy personal punto de vista, si la Junta entrará al estudio del no acatamiento, la misma se estaría adelantando a un hecho que todavía no ha determinado condenar o absolver.

Igualmente, difiero totalmente con el párrafo que establece que el artículo 49 contiene una disposición de carácter eminentemente procedimental, referida a las excepciones oponibles contra la reinstalación reclamada por el trabajador que deben examinarse en el laudo, ya que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece los supuestos por los cuales se puede despedir injustificadamente a un trabajador, no obstante de que se tenga el derecho a que se reinstale y, como ya se ha manifestado, si fuera una simple excepción, trataría de desvirtuar la acción.

*No. Registro: 196,690*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*VII, Marzo de 1998*

---

<sup>73</sup> Loc. Cit. No. de registro 213,582.

*Tesis: I.7o.T. J/17*

*Página: 701*

*POTESTAD PATRONAL PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL ACTOR. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLA VALER.*

*La potestad patronal para eximirse de la obligación de reinstalar al actor, que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por su naturaleza, **no puede ser resuelta al momento de emitir el laudo**, aún cuando se haya hecho valer al dar contestación a la demanda, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador, derivada del despido injustificado, sino de una facultad que la ley otorga al patrón, para oponerse al cumplimiento de la reinstalación a que se le condenó en el laudo, como lo señala el artículo 947 del citado ordenamiento, por lo cual, **la oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.**<sup>74</sup>*

Dicha jurisprudencia señala que no es obligatorio resolver sobre la potestad patronal, de eximirse a reinstalar al trabajador al momento de emitir el laudo, aunque se haya hecho valer al momento de la contestación, porque, lógicamente, al momento de contestar la demanda, no existe un acto jurídico contra el cual oponerse, por lo cual debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla, tal y como lo señala la misma. Como se puede notar, todas y cada una de las jurisprudencias y tesis, no establecen cuándo es el momento apropiado para interponerlo.

De conformidad con el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos son ejecutables a las setenta y dos horas (tres días), y ese sería el momento idóneo para interponer el no acatamiento al laudo, pero contra el laudo, se puede interponer el amparo

---

<sup>74</sup> Loc. Cit. No. de registro 196,690.

directo, por lo que el incidente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, debe interponerse al momento de ejecutarlo únicamente.

La siguiente tesis establece que la única etapa en que es procedente interponer el no acatamiento al laudo, es al momento de ejecutarla.

*No. Registro: 203,801*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: II, Noviembre de 1995*

*Tesis: XVII.2o.14 L*

*Página: 558*

**LAUDO. NEGATIVA A ACEPTAR EL. CONFIGURACION DE LA.** De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, incluido en el Título Quince denominado "Procedimientos de Ejecución" de dicho ordenamiento legal, la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, **únicamente puede darse en la etapa de ejecución, pues para ello se requiere precisamente que aquél se haya emitido, sin que ello signifique subsanar las deficiencias de la demandada al no impugnar dicho laudo, el cual fue omiso en resolver sobre la procedencia de la excepción opuesta, toda vez que la hipótesis jurídica de que se trata, puede actualizarse independientemente de que se haya o no interpuesto excepción alguna o que, habiéndose interpuesto, tal excepción no se haya examinado en el laudo y éste, sobre el particular, no se haya combatido, pues el supuesto legal de mérito sólo requiere para su configuración que el patrón se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.**<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Loc. Cit. No. de registro 203,801.



De los anteriores criterios, nos podemos percatar que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, señala los supuesto por los cuales el patrón puede oponerse a la reinstalación; el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, señala qué sucede al oponerse a la reinstalación, sin embargo, no existe disposición legal en la Ley Federal del Trabajo o en la Constitución de cómo se llama o cómo se tramitan el no acatamiento al laudo y la insumisión al juicio arbitral, ni mucho menos, el término jurídico para hacerlo valer, pese a que diversas jurisprudencias, de manera sugestiva, nos indiquen que uno se interpone antes de la conciliación y el otro después de que sea ejecutable el laudo, dando como consecuencia, que el presente trabajo pretenda proponer una reforma a los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, dispositivos que reglamentan los incidentes laborales.

# CAPÍTULO V

## “CAUSALES POR LAS CUALES EL PATRÓN ESTÁ EXIMIDO DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE UNA INDEMNIZACIÓN”.

En éste capítulo, desglosaremos uno a uno los diferentes tipos de trabajadores que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son los siguientes:

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

*III. En los casos de trabajadores de confianza;*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*<sup>76</sup>

El hablar de dichos trabajadores, tiene como finalidad precisar quiénes son las personas a las cuales se les puede hacer valer el incidente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente cuando se demande la prestación de reinstalación a que hace referencia el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo establece la jurisprudencia en cita:

*Registro No. 173784*

*Localización:*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXIV, Diciembre de 2006*

*Página: 198*

*Tesis: 2a./J. 163/2006*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): laboral*

***DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.***

*El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las*

---

<sup>76</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 49

*responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral.<sup>77</sup>*

Lo anterior, como consecuencia de que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es una excepción a la regla, ya que, nadie puede ser despedido injustificadamente de su trabajo, salvo los trabajadores que estudiaremos en el presente capítulo, ello como consecuencia de las características especiales de sus labores.

## **5.1 Trabajadores con menos de un año de servicios**

Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año no necesitan una definición como tal, ya que son aquellos que a partir del primer día de trabajo hasta que cumplan un

---

<sup>77</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia. Registro No. 173784

año, se encuentran dentro del supuesto del que habla la fracción I del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar, que el legislador contempló a dichos trabajadores dentro del tal supuesto como consecuencia de que se encuentran a prueba. Sé que habrá quienes se encuentren en desacuerdo con lo antes descrito, argumentando que en la actualidad dicha situación ya fue abolida, sin embargo, es una circunstancia que sí existe y se encuentra contemplada en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispositivo que faculta al patrón para no reinstalar al trabajador, tal y como lo señalan las jurisprudencias que se citan a continuación:

*Registro No. 249252*

*Localización:*

*Séptima Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*181-186 Sexta Parte*

*Página: 172*

*Tesis Aislada*

*Materia(s): laboral*

*REINSTALACIÓN; DERECHO DEL PATRÓN A NO EFECTUARLA RESPECTO DE TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO, PAGANDO INDEMNIZACIÓN.*

*De conformidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 49 de la ley laboral, es fundado el laudo que pronuncie una Junta de Conciliación y Arbitraje absolviendo al patrón de la reinstalación de un trabajador, si éste reconoció que generó una antigüedad menor a un año, siempre y cuando condene a aquél al pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la propia ley.<sup>78</sup>*

---

<sup>78</sup> Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 249252

*Registro No. 249754*

*Localización:*

*Séptima Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*169-174 Sexta Parte*

*Página: 69*

*Tesis Aislada*

*Materia(s): laboral*

*DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR CON ANTIGÜEDAD MENOR A UN AÑO. LA LEY NO FACULTA AL PATRÓN PARA EFECTUARLO.*

*El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no faculta al patrón para despedir injustificadamente a un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año, pues a lo que se le da derecho es a negarse a reinstalarlo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.<sup>79</sup>*

No omito señalar que las mencionadas jurisprudencias, son absurdos jurídicos porque señalan que el patrón no puede despedir a los trabajadores que tengan un antigüedad menor de un año, pero sí se puede oponerse a reinstalarlo, dando como resultado que si lo despide sin motivo alguno (hecho que no está permitido) y paga una cantidad mayor como indemnización patronal, conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, no está obligado a reinstalarlo. Con ello se concluye que este tipo de trabajadores rompen con el principio de estabilidad en el empleo, que es el derecho de permanecer en el mismo durante el tiempo que dure la materia de trabajo.

---

<sup>79</sup> Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 249754.

La estabilidad en el empleo se encuentra sujeta a sus modalidades y no al simple paso del tiempo, obteniendo con esto, el derecho a permanecer en el. La excepción a dicho principio, como ya se observó, corresponde al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que rompe con la estabilidad en el empleo, mismo que queda plenamente evidenciado con los trabajadores que no han generado una antigüedad que respalde su trabajo a lo largo del tiempo; artículo que establece que los patrones no tienen la obligación de reinstalar a los trabajadores con una antigüedad menor a un año, y por el contrario, sí pueden hacer valer el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de no enfermar la relación laboral con los otros trabajadores con los cuales el patrón sí quiere cumplir con sus obligaciones; permitiéndole no reinstalar al trabajador a cambio de otorgarle mayores beneficios económicos para salvaguardar su subsistencia del trabajador durante el tiempo en que consigue un nuevo empleo.

Sin embargo, no todo es “malo”. La motivación del legislador para regular el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es que el trabajador puede no ser la persona idónea para el empleo, situación por la cual se da por terminada la relación laboral pero le otorga al trabajador el derecho de acción ante las Juntas de Conciliación en contra de su patrón, a efecto de que se le reinstale en los mismos términos y condiciones en que los venía desarrollando o, que se le indemnice.

El artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, establece que ningún trabajador estará obligado a prestar sus servicios por más de un año, como consecuencia de que nadie está obligado a trabajar en un lugar que no le sea grato. Por lo tanto, dependerá del trabajador la relación laboral, y sólo en casos excepcionales y contemplados por la ley, el patrón puede dar por finalizada dicha relación, sin responsabilidad para el trabajador.

Consecuentemente y para el tema aquí planteado, es necesario que se considere que el patrón no tiene la misma facultad de despedir, terminar o rescindir al trabajador sino es por causa justificada, y cumpliendo con las formalidades que establece la ley, ello con base al principio rector del Derecho laboral (la estabilidad).

Por lo anterior, el legislador establece que para el caso de que un patrón despida a un empleado cuando tenga una antigüedad menor de un año y por causas injustificadas, no estará obligado a reinstalarlo, porque, si bien es cierto que existe el principio de estabilidad en el empleo, también es verdad, que si durante el desarrollo de la relación laboral, el empleado no es un buen elemento, podrá ser separado de su empleo; primero porque si su antigüedad es menor de un año en el trabajo, seguro es que puede conseguir otro empleado, es decir, se están conociendo y están aprendiendo como trabaja uno y como quiere las cosas el otro.

Cabe señalar que *a toda acción corresponde una reacción*, y por ello, si la ley faculta para realizar un acto jurídico, es seguro que existe una reacción inminente. En el caso que nos ocupa, es una responsabilidad patrimonial que se encuentra contemplada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y para el caso particular, me permito transcribirlo a continuación:

### ***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.*<sup>80</sup>

En dicho artículo, podemos observar que para el caso de que el patrón desee hacer efectiva la facultad otorgada por la ley para no reinstalar al trabajador que tenga una antigüedad menor a un año, tendrá la obligación de otorgarle una indemnización del pago de salarios por la mitad del tiempo de los servicios prestados.

## **5.2 Trabajadores que tengan contacto directo y permanente con el patrón y que tomando en cuenta las circunstancias, haga imposible la relación laboral**

La segunda causal que regula el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es la derivada de las labores que desempeña el trabajador, esto es, atendiendo a la naturaleza del trabajo, la Junta estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo como consecuencia de los problemas laborales que se han generado a lo largo del tiempo.

Dicha circunstancia es usual en aquellas empresas donde cuentan con poco personal, y por tanto, no se puede reubicar al trabajador debido a que en cualquier área en donde se le reubicara, seguiría teniendo contacto directo con el patrón, situación que haría imposible la relación de laboral. Por ejemplo, si un trabajador, aún fuera de su jornada de trabajo, injurie al patrón o sus superiores sin que medie provocación, será razón para un despido; pero si por motivo alguno, se le pasó por alto diversas indisciplinas y llega un momento en que la contienda hace que suspenda sus labores debido a que altera el desarrollo normal del trabajo, es de estimarse que se propician situaciones que van en contra de orden y mutuo respeto que deben normar la conducta de los trabajadores.

---

<sup>80</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 50

Este punto se define por sí mismo, ya que una persona que se encuentre en contacto directo y permanente con otra que no tolera y constantemente existen problemas, evita el sano desarrollo de la relación laboral; es por ello que los legisladores le permitieron a los patrones, rescindir la relación laboral únicamente en aquellos casos en que éstas son imposibles ante el contacto directo que existe entre patrón y trabajador, obligándolos a pagar los tres meses de la indemnización laboral y la responsabilidad patronal que conforme a derecho corresponda.

### 5.3 Trabajadores de Confianza

Los trabajadores de confianza, según lo establece el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo son:

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

*Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.<sup>81</sup>*

Puede apreciarse que la Ley Federal del Trabajo, contempló un derecho subjetivo sobre uno objetivo dada la naturaleza proteccionista de la misma, estableciendo que es más importante estudiar las características de las funciones que desempeña un trabajador en una empresa, que la simple designación que le pueda dar un patrón de manera unilateral. Este es un hecho totalmente asombroso ya que, como puede observarse, contrario a la mayoría de las leyes, ésta norma un hecho particular antes de que suceda, sin embargo, esta situación tiene un por qué y la respuesta es que al tener los patrones las capacidades económicas de contratar a un perito en materia legal, tienen la oportunidad de anticiparse a un litigio desde

---

<sup>81</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 9

antes de contratar al trabajador, pudiendo indebidamente darle la designación de trabajador de confianza a su beneficio y no porque realmente lo sea.

De lo anterior se desprende que pese a que las empresas estimen designar a diversos trabajadores como sindicalizados o de confianza, en razón de conveniencia económica, ello no significa que verdaderamente su categoría se encuentre englobada dentro de su nombramiento. Como ejemplo podemos mencionar a aquellos abogados sindicalizados que tienen poder para representar a la empresa y, no obstante que pertenecen al sindicato, sus funciones son de confianza, contrario a la situación de las secretarías ejecutivas, que como consecuencia de los múltiples beneficios económicos que acarrea el ser denominadas así (bonos, incentivos, salario, coche) son mal llamadas de confianza, ya que en realidad no realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, representación, fiscalización, etc.

Ahora bien, ¿cuál sería el problema de que a un trabajador se le diera la designación de confianza y no lo fuera?, que este tipo de trabajadores no cuentan con el derecho a estabilidad en el empleo.

Esta situación puede resultar ilógica, sin embargo tiene un porqué. Los trabajadores de confianza, como bien lo señala el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, tienen facultades de las que carecen los trabajadores ordinarios, es decir, de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general (en representación directa de la empresa) así como aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, lo cual significa que representan al patrón dentro de la empresa ejerciendo actividades como si fueran el mismo.

Una versión que tiene cierta originalidad sostiene que:

*“Trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente de facultades*

*generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización”<sup>82</sup>*

Por otro lado, los trabajadores de confianza son aquellos que, de acuerdo a la naturaleza e importancia de sus funciones, no pueden tener condiciones por debajo de los que rijan a los semejantes dentro de la empresa, no pueden formar parte del sindicato de la empresa y mucho menos representarlo; en pocas palabras, son los que representan al patrón dada la capacidad y confianza que se les tiene.

Sirve de base la siguiente tesis:

*No. Registro: 366,625*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*CXXVII*

*Tesis:*

*Página: 787*

***EMPLEADOS DE CONFIANZA, CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LOS.***

*La expresión "empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa", que emplea el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede entenderse en dos únicos aspectos posibles: a) Que el trabajador, dada su capacidad y la confianza que le confiere el patrón, venga a reemplazar a éste en los trabajos que al propio patrón le competen dentro de la empresa, y b) Que el trabajador desempeñe las pequeñas*

---

<sup>82</sup> De buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 423

*labores que relevan al patrón de movimientos y actuaciones que implican pérdida de tiempo si éste los hace personalmente, y que siempre se efectúan dentro de la empresa. Esto es, el colaborador viene a ser un individuo de confianza, porque por su contacto directo con el patrón, conoce la marcha del negocio que el patrón cuida de no dar a conocer a los extraños y a sus demás trabajadores; en consecuencia, escoge cuidadosamente a este colaborador y deposita en él una confianza que no tienen los demás.*<sup>83</sup>

Estos trabajadores no cuentan con una estabilidad laboral debido a que el patrón, en cualquier momento, puede perderles la confianza y rescindirlos sin que necesariamente se encuentren dentro de las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como sería para otro trabajador; ante esto, se les debe indemnizar con una cantidad mayor a la que comúnmente se le daría a otro trabajador. Se citan dos tesis a continuación, a efecto de evidenciar que dichos trabajadores no se encuentran protegidos por el principio de estabilidad en el empleo.

*No. Registro: 203,540*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: III, Enero de 1996*

*Tesis: II.1o.C.T. J/3*

*Página: 242*

*TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO GOZAN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS Y*

---

<sup>83</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis Aislada. No. de registro 366,625.

*ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL, LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).*

*Conforme al artículo sexto del Estatuto Jurídico citado, los trabajadores de confianza al servicio del Estado no están protegidos por el principio de estabilidad en el empleo, cuando su nombramiento se da por terminado o son despedidos, en virtud de que estos trabajadores no tienen derecho al pago de indemnización constitucional o reinstalación, en caso de verse separados de su trabajo según disposición expresa del artículo 6o. de dicho Estatuto Jurídico.<sup>84</sup>*

*No. Registro: 192,115*

*Novena Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: XI, Abril de 2000*

*Tesis: 2a. XXIV/2000*

*Página: 234*

***DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.*** *Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones,*

---

<sup>84</sup> Loc Cit. Jurisprudencia. No. de registro 203,540.

*lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.*<sup>85</sup>

Por otro lado, además de no contar con el derecho a la estabilidad en el empleo, tampoco cuentan con la participación en utilidades; no podrán formar parte de sindicatos de los demás trabajadores, podrán quedar excluidos de los contratos colectivos dependiendo del sindicato, durante las huelgas no serán tomados en cuenta para el recuento de las mayorías ni tendrán derecho al pago de salarios y, conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, la relación se puede rescindir a merced del patrón sin que medie impedimento alguno, tal y como se aprecia a continuación:

### ***Artículo 185***

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

*El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.*<sup>86</sup>

Es por ello, que el trabajador de confianza puede ser rescindido en cualquier momento y en la realidad, por la causa o motivo que sea, es decir, a este tipo de trabajadores son a los únicos que se les puede despedir y no tener motivo alguno, por eso, el legislador plasmó dentro del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que los trabajadores de confianza al ser despedidos tienen derecho a que se les otorgue una indemnización patronal, misma que será una cantidad razonable, ya que una de las características de los trabajadores de confianza, es que gozan de un salario superior a la de los otros trabajadores como consecuencia de las funciones que le han sido conferidas.

---

<sup>85</sup> Loc. Cit. Tesis Aislada. No. de registro. 192,115.

<sup>86</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 185

## 5.4 Trabajadores de Servicio Doméstico

Por lo que respecta a los trabajadores del servicio doméstico, los cuales se encuentran protegidos en la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XIII del Título (331-334), son aquellos que habitualmente desempeñan labores de aseo, asistencia y demás, propios de una persona o familia, tal y como lo define el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se transcribe a continuación:

### *Artículo 331*

*Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.<sup>87</sup>*

Como puede apreciarse, los trabajadores domésticos solamente son aquellos que trabajan para una familia o persona en su casa, en el aseo, asistencia y demás propios e inherentes, es decir, que su actividad no trae un beneficio económico para la persona o familia para la que se presta el servicio, ya que de lo contrario sería un trabajo normal y no especial.

*No. Registro: 374,416*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*LXXIX*

*Tesis:*

*Página: 1275*

---

<sup>87</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 331



*DOMÉSTICOS, CUÁLES SON LAS LABORES QUE DEBEN EJECUTAR.*

*Es condición indispensable para que un servicio sea considerado como doméstico, que el trabajador desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, sin que se le puedan aplicar las disposiciones relativas, sino las del contrato de trabajo en general a los domésticas que trabajan en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales. En otros términos, se requiere que las labores desarrolladas no lo sean en objeto industrial o comercial del patrono, sino que se refieran a atenciones de hogar o familiares.*

*Amparo directo en materia de trabajo 7094/43. Maza Ortiz Fermín. 19 de enero de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Eduardo Vasconcelos. Relator: Hermilo López Sánchez.<sup>88</sup>*

*No. Registro: 368,144*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*CXII*

*Tesis:*

*Página: 1261*

*DOMÉSTICOS, RETRIBUCIÓN A LOS (NIÑERAS).*

*El artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo claramente hace una distinción entre lo que debe entenderse por servicio doméstico y el trabajo*

---

<sup>88</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis Aislada. No. de registro. 374,416.

*prestado a una negociación como hotel, fonda hospital y otro establecimiento en el cual, aunque las labores son iguales o similares a aquellas que se prestan en beneficio de una familia, sí deben ser retribuidas con un salario mínimo, porque en estos casos existe lucro a través del servicio prestado. Ahora bien, no procede la exclusión de una trabajadora doméstica de la disposición citada, por el sólo hecho de estar dedicada al cuidado y atención de un niño, pues debe tenerse en cuenta que todo trabajo, ejecutado en el servicio y asistencia de la familia, en el domicilio de esta y en que se auxilia en sus labores a la ama de casa, es el servicio doméstico que nuestra legislación laboral ha exceptuado y para el cual ha establecido prestaciones peculiares.*

*Amparo directo en materia de trabajo 6498/51. Saavedra Roberto y coags. 5 de junio de 1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.<sup>89</sup>*

*No. Registro: 369,888*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*XCIX*

*Tesis:*

*Página: 565*

***DOMÉSTICOS, TRABAJADORES QUE NO TIENEN EL CARÁCTER DE.***

*La Ley Federal del Trabajo entiende por trabajo doméstico, sujeto a disposiciones especiales y no a las generales del contrato de trabajo, toda clase de labores de aseo, asistencia y demás propias del servicio interior de*

---

<sup>89</sup> Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 368,144.

*una casa o de cualquier lugar de residencia o habitación, siempre que sea particular, y esos mismos servicios si se prestan en una casa, residencia o habitación que no sea particular, sino que se destine al público, como hotel, hospital, despachos, departamentos o, en general, a fines lucrativos, deben regirse por los principios ordinarios del contrato de trabajo, por no presentarse en estas últimas situaciones, las circunstancias de índole peculiar del doméstico que requieren su régimen especial. Por tanto, si la labor del trabajador consiste en hacer el aseo de los corredores y escaleras de un edificio de productos, no estando comprendido en ninguna de las excepciones a que se refiere el artículo 26 de la citada Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito, debiendo concedérsele descanso semanal y vacaciones.*

*Amparo en revisión en materia de trabajo 7321/47. Rodrigo viuda de Grillasca María. 28 de enero de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.<sup>90</sup>*

Cabe señalar que los empleados de los hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados, porteros, veladores y otros establecimientos análogos, que realicen funciones similares a las de los trabajadores domésticos, no pueden ser catalogados como tal y en consecuencia se encuentran sujetos a las reglas generales de la Ley, esto como consecuencia de que las actividades domésticas son las mismas pero la naturaleza jurídica del lugar en donde se realizan es distinto y no se obtiene ningún provecho económico de este.

Este tipo de labor antes estaba regulado por medio del contrato de prestación de servicios, pero en razón de que algunas personas se sujetan a un horario, existe la subordinación y una paga, es más que evidente que nos encontramos ante una relación de trabajo.

---

<sup>90</sup> Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 369,888.

Es de hacer notar que la propia Ley Federal del Trabajo, señala por excepción, que este tipo de trabajadores cobrarán su salario en efectivo y otra parte con los alimentos y la habitación que les proporcionen, elementos que se estimaran equivalentes al 50% del salario que se les paga en efectivo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo.

*No. Registro: 369,728*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Página: 363*

*DOMÉSTICOS DE CASAS PARTICULARES, NO DEBE PAGÁRSELES SALARIO DOBLE EN EL SÉPTIMO Y LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.*

*De los términos en que está concebido el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, claramente se deduce que las relaciones contractuales entre los patrones y los domésticos que trabajan en casa particulares, se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo de la Ley Federal del Trabajo, relativo al servicio doméstico, y como en el artículo 130 que forma parte de ese capítulo en el que se señalan cuáles son las obligaciones del patrón para el doméstico, no se establece que aquél tenga que pagarle los séptimos días y los días de descanso obligatorio, en la forma en que se cubren a trabajadores no domésticos, debe concluirse que la Junta responsable no infringió los artículos 78 y 80 de la Ley Federal del Trabajo, al absolver al demandado, del pago de los séptimos días de descanso obligatorio, que la actora le demandó.*

*Amparo directo en materia del trabajo 953/49. Gutiérrez viuda de Rodríguez Ubaldina. 20 de abril de 1949. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.*<sup>91</sup>

Los trabajadores domésticos son también catalogados como trabajadores especiales, además de encontrarse en la excepción al principio general de estabilidad en el empleo, tal y como se observa en el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe:

### ***Artículo 343***

*El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.*<sup>92</sup>

Este punto es uno de los que más nos interesa, debido a que nos encontramos, al igual que con las otras modalidades de trabajadores, ante la inminente rescisión por parte del patrón, sin que incurra causa que lo justifique; única y exclusivamente cuenta el ánimo del patrón para que el trabajador puede conservar o no su empleo, por lo cual se expuso las características de estos trabajadores.

*No. Registro: 376,996*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*LXXI*

---

<sup>91</sup> Loc. Cit.. Tesis aislada. No. de registro 369,728.

<sup>92</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 343

Tesis:

Página: 5389

*DOMÉSTICOS, SALARIO DE LOS, COMO BASE PARA LA INDEMNIZACIÓN.*

*El contrato doméstico, por su naturaleza sui generis, se aparta completamente de los contratos generales de trabajo, que se celebran entre los patronos y los obreros, cuando las prestaciones de servicio se relacionan con actividades de índole industrial, comercial y otras análogas; por eso existen reglas especiales que rigen a dicho contrato, salvo el caso en que los domésticos trabajen en hoteles, fondas, hospitales, etcétera, casos en los que, debido al lucro que percibe el patrono en esos establecimientos, rigen las disposiciones de los contratos generales de trabajo. En estas condiciones, tratándose de riesgos profesionales de que sean víctimas los domésticos, es aplicable el título sexto, en relación con el capítulo XIV, título segundo, de la Ley Federal del Trabajo; y como la retribución del servicio doméstico se fija de común acuerdo, entre el que lo presta, y el que lo recibe, comprendiéndose en ella los alimentos y la habitación, que se equipara al 50% del salario que se percibe en numerario, de conformidad con el artículo 131 de la misma ley, en esta virtud, en lo que a esos servicios se refiere no rige el salario mínimo, sino el expresamente pactado; por lo que, si la autoridad responsable toma en consideración la retribución en numerario, que ganaba la quejosa, aumentada en un 50%, por concepto de alimentos y habitación, para fijar la indemnización que, a su juicio, le corresponde por el accidente sufrido durante el desempeño de su trabajo, no puede decirse que conculca los artículos 293 y 295 de la ley citada, y debe, por tanto, negarse la protección federal que por este motivo se solicite. Por otra parte tampoco puede decirse que la autoridad responsable se apartó de la litis planteada, si la misma promovente, en su escrito de reclamación, da a entender que de acuerdo con esos elementos debía fijarse la indemnización relativa.*

*Amparo directo en materia de trabajo 9050/41. Martínez Juana. 23 de marzo de 1942. Unanimidad de cinco votos. Relator: José María Mendoza Pardo.*<sup>93</sup>

*No. Registro: 378,728*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*LXII*

*Tesis:*

*Página: 2045*

***SALARIOS, BASE PARA FIJARLOS.***

*Si un trabajador manifiesta que el salario que devengaba era el de veintidós pesos mensuales, casa y comida, resulta que si se aplicara en el laudo respectivo, la disposición contenida en el artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo, se habría condenado al pago de un salario de treinta y tres pesos mensuales, que resulta de la suma de veintidós percibidos en numerario y el cincuenta por ciento de esta cantidad, por concepto de casa y alimentos; pero si la Junta respectiva no estima que se trata de un servicio doméstico y por tanto no hace aplicación del citado artículo 131 que se refiere a esa clase de servicios y condena al pago de los salarios, tomando como base el salario mínimo de dos pesos, sin considerar casa y alimentos, lo que reporta una ventaja indudable para el trabajador, no puede decirse que el laudo viole en su perjuicio, garantía individual alguna.*

---

<sup>93</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. de registro 376,996.

*Amparo directo en materia de trabajo 6208/38. Sánchez Cruz Carlota. 8 de noviembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hermilo López Sánchez.*<sup>94</sup>

*No. Registro: 336,493*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Quinta Época*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*XL*

*Tesis:*

*Página: 3783*

#### **SALARIO.**

*Basta con que exista un contrato de trabajo, para que el que preste el servicio tenga derecho a cobrar un salario, conforme el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y al 123 constitucional, fracciones VI, VII, VIII, X y XXVII, inciso b); y si bien es cierto que el artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo dice que es contrato individual de trabajo, aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida, también debe tenerse presente que el artículo 85 de la misma ley, establece que el salario se estipulará libremente, pero que en ningún caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las prescripciones de la misma ley, se fije como mínimo; y por tanto, ninguna eficacia tiene la voluntad de las partes para fijar como cuantía de la remuneración, por el trabajo prestado, el uso de una habitación y un peso cada dos meses para útiles de aseo; tanto más, cuanto que, según lo dispuesto por el artículo 131, de la citada ley, la habitación y, en su caso, los alimentos en el servicio doméstico, son*

---

<sup>94</sup>Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 378,728.



*complementarios del pago en numerario y, conjuntamente, pueden estimarse como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se perciba en numerario.*

*Amparo en revisión en materia de trabajo 4478/33. Pichardo Braulio y coagraviada. 24 de abril de 1934. Unanimidad de cinco votos. Relator: Luis M. Calderón.<sup>95</sup>*

## 5.5 Trabajadores Eventuales

Es importante mencionar que los trabajadores de planta son aquellos que desempeñan un empleo que necesita la empresa y estos pueden ser permanentes, es decir, siempre desempeñan esa labor, por otro lado, los empleados temporales son los que realizan funciones sólo en períodos específicos del año, dichos trabajadores se encuentran plasmados en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, pero la mencionada ley, señala a su vez otro tipo de trabajadores contemplados en el artículo 156, los cuales, habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales, trabajos extraordinarios o por tiempo u obra determinada que no constituyen una actividad normal o permanente en la empresa, a estos trabajadores se les denomina trabajadores eventuales, el diccionario los define de la manera siguiente:

Eventual. Adj. Que puede suceder o no dependiendo del desarrollo de los acontecimientos **Trabajador Eventual** **Trabajador Temporal**, que no esta fijo en una empresa.<sup>96</sup>

Los trabajadores eventuales son consecuencia de acontecimientos inesperados, es decir, la función que se desempeña lo desliga de la empresa.

---

<sup>95</sup> Loc. Cit. Tesis aislada. No. de registro 336,493.

<sup>96</sup> Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. Pág. 430

De conformidad con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Las relaciones por obra determinado, son aquellas que se crean con el afán de terminar una única tarea y sólo puede terminarse la relación laboral cuando se haya agotado la obra. Las relaciones por tiempo determinado, son aquellas que sustituyen a un trabajador o las que realizan un trabajo en fecha cierta y determinada, pero su naturaleza no es inminente para el desarrollo de la empresa.

Por lo tanto, los trabajadores eventuales son los que realizan labores especiales o extraordinarias con el fin de cubrir las necesidades de un suceso imprevisto o excepcional de manera temporal, en razón de que dichos empleados no cuentan con la plaza o planta permanente para prestar sus servicios, supliendo las vacantes transitorias y temporales; no obstante lo anterior, existe la obligación de cubrir cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social desde que ingresan al servicio del patrón.

En el momento de la contratación del trabajador, el patrón debe manifestarle que su puesto no es de planta sino eventual y, por lo tanto, sólo en momentos específicos se le solicitarán sus servicios o por un período determinado, por la cual, si el patrón ya no necesita los servicios del trabajador, se encuentra facultado para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él, pues sería ilógico que el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe o no se necesita por encontrarse cubierto por otra persona titular de la plaza.

Una vez analizados, someramente, cada uno de los supuesto que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo por medio de los cuales el patrón se encuentra facultado para rescindir la relación laboral, es procedente señalar que existe un patrón que regula las facciones del mencionado artículo, consistente en que los trabajadores no cuentan con una estabilidad en el empleo, ya sea, porque no se ha afianzado la relación laboral, por las características de las funciones que desempeña el empleado, la forma que dio origen a esa relación laboral o simplemente porque ya no es posible el desarrollo normal de la

misma dado el contacto directo que tiene el empleado con el patrón, lo que hace imposible el trabajo, por lo que al patrón no se le obliga a cumplir con la relación laboral y, justificada o injustificadamente, el patrón corre al trabajador negándose a reinstalarlo mediante la insumisión al juicio arbitral o no acatamiento al laudo, pagando la indemnización patronal que corresponda, a efecto de reivindicar económicamente al trabajador del despido injustificado del que puede ser objeto.

# CAPÍTULO VI

## “PROPUESTA PARA REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

### 6.1. Inserción del procedimiento del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo al Capítulo de Incidentes

La tramitación del procedimiento del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, debe tener cabida dentro del Título Decimocuarto, que regula el derecho procesal del trabajo Capítulo IX, mismo que regula la tramitación de los incidentes.

Los incidentes de acuerdo a la Teoría General del Derecho, deben diferenciarse en nominados e innominados.

Los incidentes nominados, son los que tienen nombre y tramitación especial dentro del cuerpo de la Ley.

Los incidentes innominados, son los que no cuentan con un nombre como tal y carecen de una tramitación especial.

Como es de explorado derecho, los incidentes regulan situaciones accesorias a lo que es el fondo del asunto, es decir, los incidentes son independientes de la acción principal pero generalmente no ponen fin al juicio. Por ejemplo, el incidente de nulidad trae como consecuencia que un acto jurídico deje de tener plena eficacia o retrotrae las cosas al estado en que se encontraban hasta antes de que se produjera la nulidad.

La Ley Federal del Trabajo, habla en su artículo 762 de los incidentes nominados de previo y especial pronunciamiento, tal y como a continuación se cita:

#### *Artículo 762*

*Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.*

*I. Nulidad;*

*II. Competencia;*

*III. Personalidad;*

*IV. Acumulación; y*

*V. Excusas.<sup>97</sup>*

A continuación citaré una tesis aislada que señala el significado de previo y especial pronunciamiento:

*No. Registro: 175,072*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XXIII, Mayo de 2006*

*Tesis: XV.4o.8 L*

*Página: 1786*

*INCIDENTE DE NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL. DESDE SU PROMOCIÓN DEBE SUSPENDERSE EL PROCEDIMIENTO.*

---

<sup>97</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 762

*El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo establece que es incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otros, el de nulidad. Ahora bien, conforme a la doctrina procesal los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, por referirse a presupuestos procesales sin los que el juicio no puede ser válido. Por otra parte, se les llama de especial pronunciamiento porque han de resolverse mediante una sentencia que únicamente a ellos concierne y no en la definitiva, en la que se deciden las cuestiones litigiosas. En tal virtud, cuando se interpone un incidente de esta naturaleza las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben suspender el procedimiento desde que aquél se promueve y proseguirlo hasta que quede resuelto. Ello es así, pues si uno de los efectos de la declaración de nulidad de notificaciones o actuaciones es decretar nulo todo lo actuado con posterioridad a la actuación o notificación viciada en la que se apoye, resulta incuestionable que seguir actuando en el procedimiento infringe los principios de economía procesal y seguridad jurídica, toda vez que la eventual declaración de nulidad tendrá por efecto declarar nulas también las actuaciones practicadas entre la promoción de la incidencia y la declaración de nulidad.*

#### *CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.*

*Amparo directo 33/2006. José Raúl Flores García. 9 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Inosencio del Prado Morales. Secretario: Juan Manuel Serratos García.<sup>98</sup>*

Como podemos observar, la tesis antes citada describe que los incidentes de previo y especial pronunciamiento son los que necesariamente deben de ser atendidos de manera

---

<sup>98</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. de registro 175,072.

inminentes, esto es, que el juicio no puede seguir su curso normal hasta en tanto no se resuelva sobre el mismo, así mismo, la resolución debe darse mediante un laudo o resolución incidental a efecto de que se resuelva el elemento planteado no pudiendo dejarse a la resolución del laudo, ya que su fallo puede acarrear consecuencias jurídicas que cambien la litis.

Ahora bien, el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo señala que la forma de interponer un incidente es:

### ***Artículo 763***

*Cuando se promueva un incidente dentro de una **audiencia o diligencia**, se **substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes**; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.<sup>99</sup>*

Es decir, los incidentes innominados deben interponerse en la audiencia o diligencia y se substanciarán y resolverán de plano, por lo cual, si nos encontramos ante la interposición del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en no someterse al arbitraje o no acatar el laudo, dicho incidente debiera tramitarse de la manera general, sin embargo, visto la trascendencia del fallo es imposible que tenga esa tramitación, más aún cuando su finalidad, como nos lo señala el 947, es dar por terminada la relación de trabajo y, de prosperar este, ya no habría materia de la litis. Por tal motivo, su tramitación debe ser de previo y especial pronunciamiento.

---

<sup>99</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 763

Por otro lado, el incidente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo tiene objeto y contenidos propios y, su finalidad primordial es dar por terminada la relación laboral, determinar la cuantía de la responsabilidad patronal así como el pago de cantidades accesorias a dicho dispositivo, es decir, todas aquellas que se tienen que liquidar, te encuentres o no frente a dicho artículo, tal y como la cuantificación del salario, la antigüedad, vacaciones, indemnización constitucional y de antigüedad, aguinaldos, etc.; circunstancias que no han sido motivo de un fallo o que siéndolo, no fueron materia de la litis, por lo que son indispensables para llevar a cabo la constitución de un derecho.

Por lo anterior, es menester que el incidente del 947 de la Ley Federal del Trabajo, tenga una tramitación de previo y especial pronunciamiento, comenzando con la tramitación del incidente en audiencia y/o diligencia y/o mediante escrito, por medio del cual se haga valer, por parte del patrón, el no someter sus diferencias al arbitraje o a no aceptar el laudo pronunciado la Junta, dando vista a la contraria por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga. Señalo dicho término, en razón de que este incidente necesariamente debe contener pruebas que tiendan a desvirtuar lo señalado por la contraria, hecho por el cual es importante que conforme a los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, se respeten las garantías de legalidad y audiencia, dándole certeza jurídica a las partes.

Como se puede apreciar, los incidentes contemplados por el artículo 762, son aquellos que se tramitarán de previo y especial pronunciamiento, por lo que proponemos con el presente trabajo, que el incidente contemplado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, sea previsto en éste pero con una tramitación diferente, ya que conforme al artículo 763, algunos incidentes se resolverán en una audiencia que tendrá lugar dentro de las veinticuatro horas siguientes, hecho que no debe acontecer en el supuesto del incidente del 947 por sus características especiales.

Como ya lo señalé, el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pretende dar por terminada la relación laboral, por lo que al resolverse, puede producir consecuencias importantes en el juicio, hecho por el cual proponemos que una vez que sea interpuesto el



incidente, se dé vista a la contraria y, una vez desahogada la misma, se dicte una auto donde se señale fecha y hora de audiencia incidental dentro de los diez días siguientes. En ésta, se ofrecerán y desahogaran pruebas, formulando alegatos que en derecho procedan, citando la Junta para oír la resolución interlocutoria correspondiente.

Concluimos este punto, manifestando que es necesaria la modificación a los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, para que los mismos contemplen el incidente del 947, no importando que este último señala dos supuestos procesales, ya que uno u otro necesariamente deben probar para poder acreditar que dicho trabajador se encuentra dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; más aún, que no le es aplicable la regla general contemplada en el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo.

## **6.2. Momento procesal oportuno para interponer el incidente del 947 de la Ley Federal del Trabajo**

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo contempla dos supuestos, que son los siguientes:

*El patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje*

*El patrón se niega a aceptar el laudo pronunciado por la Junta*

Los dos supuestos anteriores, traen como consecuencia que su interposición sea vía incidental que dará por terminada la relación laboral, siempre y cuando, proceda el incidente.

Ahora bien, ambos se diferencian por los momentos en que se pueden hacer valer, y visto que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, no existe momento procesal oportuno para interponerlo, se señalará cuáles podrían ser los tiempos oportunos desde nuestro punto de vista.

La insumisión al juicio arbitral se puede interponer:

- En la diligencia de emplazamiento al juicio arbitral, ya que es el momento en que el trabajador hace del conocimiento al patrón el cómo y por qué se le demanda la reinstalación.
- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente puede interponerse tres días después del emplazamiento, ello como consecuencia de que el dicho artículo, establece que cuando un acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término, éste será de tres días hábiles.
- Por último, también se puede interponer en la audiencia Conciliatoria ya que es el momento en que las partes tienen conocimiento de las pretensiones de la contraria y, visto que no se ha fijado la litis.

El no acatamiento al laudo arbitral se puede interponer:

- Existen diversas jurisprudencias que señalan que puede interponerse el 947 de la Ley Federal del Trabajo en forma de excepción al contestar la demanda, sin embargo, no estamos de acuerdo con este planteamiento, ya que no existe todavía el laudo que condena a la reinstalación y sólo se hace valer *ad cautelam*, pretendiendo que se estudie en la secuela procesal y, para el caso de no ser materia del laudo, una segunda vez al momento en que se pretenda la reinstalación, dando como resultado que se obligue al trabajador a sujetarse al procedimiento dos veces en las mismas circunstancias.
- De conformidad con lo dispuesto con el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, cuando un acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término, éste será de tres días hábiles, en concordancia con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo que establece que las Juntas no admiten recurso alguno y la misma no puede revocar sus propias resoluciones. Este sería un momento procesal prudente

pero no el idóneo para hacer valer el no acatamiento al laudo arbitral, en especial porque puede agotarse el juicio de amparo para modificar dicho laudo.

- Asimismo, puede hacerse valer el presente incidente una vez que se notifique por la Junta que el laudo fue modificado de manera específica, ordenando la reinstalación o cuando se confirma el laudo arbitral por los Tribunales Colegiados de Circuito, no así, cuando el amparo se concede para efectos o cuando se revoca, porque en este caso, se dictará un nuevo laudo contra el que nuevamente se puede interponer amparo directo.
- También se puede interponer en contra del auto que ordena la ejecución del laudo arbitral, es decir, la reinstalación.
- Dentro de los tres días después de que surta la publicación del auto que ordena la reinstalación.
- En la Diligencia de reinstalación del trabajador.

En la actualidad, los momentos procesales oportunos son los señalados con anterioridad, como consecuencia de que no existen términos procesales establecidos para hacerse valer, pero retomando lo anterior, se propone que el incidente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se haga valer en la forma y términos que se describe en el punto siguiente.

### **6.3. Términos procesales procedentes para interponer el procedimiento del 947 de la Ley Federal del Trabajo**

Este punto tiene cabida en la necesidad de establecer cuándo es el término cierto para interponer el 947 de la Ley Federal del Trabajo, dado que no existe término preciso, por lo cual, en la presente tesis se propone lo siguiente:

Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, debe de interponer el incidente del 947 de la Ley Federal del Trabajo en la etapa conciliatoria de manera oral o escrita, señalando el salario base del trabajador, procediendo la Junta a otorgar un término de tres días a la contraria para que manifieste lo que a su derecho corresponda, difiriéndose la audiencia conciliatoria. La Junta señalará día y hora dentro de los diez días siguientes, término prudente para preparar pruebas. Una vez que se encuentren dentro de la audiencia incidental, se procederá al ofrecimiento y desahogo de las mismas, alegando lo que a su derecho corresponda y ordenando se pasen los autos a resolución interlocutoria.

El no acatamiento al laudo debe interponerse después de que se haya emitido éste en la diligencia de ejecución, en donde se pretenda reinstalar al trabajador en la forma y términos que venía realizando su empleo.

Ahora bien, proponemos que al momento de la diligencia de reinstalación, el representante del patrón, haga del conocimiento al actuario que no es su deseo reinstalar al trabajador, haciendo valer la facultad que le confiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Tendrá un término de tres días para interponer ante la Junta su incidente, del cual se le correrá traslado por el término de tres días a la contraria para que manifieste lo que a su derecho corresponda y, una vez que se ha fijado la litis incidental, la Junta señale fecha y hora para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas donde podrán alegar; una vez substanciado el mismo, se dictará resolución interlocutoria que en derecho proceda.

Para el caso de hacerse valer en otro momento procesal el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, éste deberá de tenerse por no puesto, por no ser el momento procesal oportuno y se determinará por perdido su derecho para hacerlo valer con posterioridad de conformidad con lo dispuesto por el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, se propone que el 947 de la Ley Federal del Trabajo se interponga una sola vez, no obstante que habla de dos momentos procesales, sin embargo, como consecuencia de que los dos pretenden lo mismo, que es dar por terminada la relación

laboral, sólo deberá interponerse uno u otro dentro del procedimiento, y en caso de interponerse por segunda ocasión, se tenga como no interpuesto por ser una determinación que ha adquirido firmeza procesal.

Lo anterior, es con base a los diversos criterios de la Corte que someramente señalan cómo debe hacerse valer el numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo.

## **6.4. Audiencia Incidental**

El presente incidentes es de previo y especial pronunciamiento y de su resolución depende el desarrollo normal del proceso, es por ello que al momento en que se accione ante la Junta, interponiendo la facultad que confiere el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se debe de entrar a su estudio, deteniendo el procedimiento hasta su resolución, verificando la Junta los siguientes puntos:

1.- Necesariamente debe ser una demandada donde se pretenda la reinstalación y no así la indemnización.

2.- Que por lógica nos encontremos ante un despido injustificado.

3.-Que el trabajador se encuentre dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que son los siguientes:

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

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

*III. En los casos de trabajadores de **confianza**;*

*IV. En el servicio **doméstico**; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores **eventuales**.*<sup>100</sup>

4.- Que no haya sido resuelto con anterioridad, es decir, que el incidente del dispositivo 947 de la Ley Federal del Trabajo, sólo pueda hacerse valer una vez, y de pretenderse que se estudie en otro momento procesal o cuando ya fue materia de otro incidente, se tenga por no puesto por carecer de materia.

5.- Que el incidente del numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, se haga valer en el término señalado en el punto 6.3 del presente trabajo.

Una vez analizados los supuestos anteriores y visto por la Junta que las partes se encuentran posiblemente dentro de ellos, procederá a señalar día y hora para que tenga verificativo la audiencia incidental. En esta, las partes deberán aportar todos los elementos técnicos y jurídicos a efecto de que se ofrezcan y desahoguen las pruebas que en derecho procedan.

## **6.5. Pruebas que son admisibles en el Incidente**

De conformidad con el Capítulo XII, Sección Primera de la Ley Federal del Trabajo, en materia laboral son admisibles todos los medios de prueba como lo señala el artículo siguiente:

### ***Artículo 776***

---

<sup>100</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 49

*Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:*

*I. Confesional;*

*II. Documental;*

*III. Testimonial;*

*IV. Pericial;*

*V. Inspección;*

*VI. Presuncional;*

*VII. Instrumental de actuaciones; y*

*VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.<sup>101</sup>*

Como lo señala el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas se ofrecerán en la audiencia incidental porque es el único momento en que las partes contarán con el beneficio de ser oídos y vencidos en juicio, en caso de no ofrecerse en ese momento, ya no podrán ser admitidas con posterioridad.

Asimismo, se deberán acompañar de todos y cada uno de los medios necesarios para su desahogo.

---

<sup>101</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 776

No omitimos señalar que se mencionan todos los medios de prueba, pero sólo serán admitidos aquellos que tengan íntima relación con la litis, de lo contrario, serán desechados por ser notoriamente improcedentes.

Pueden ofrecerse todo tipo de pruebas pero, por ejemplo, para el caso de insumisión al laudo, sólo podrán ofrecerse pruebas que no hayan sido valoradas en el juicio, ya que de lo contrario, se pretendería duplicar actuaciones, violando el principio de igualdad procesal porque se otorgaría nuevo término para acreditar las pretensiones de las partes que ya han sido materia del juicio.

Por tal motivo, las pruebas testimonial, pericial y la inspección, sólo serán admisibles para el caso de que sean los únicos medios fidedignos para acreditar sus extremos.

## **6.6. Laudo Incidental**

El laudo Incidental o resolución interlocutoria, debe contener lo siguiente:

### ***Artículo 840***

*El laudo contendrá:*

*I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;*

*II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;*

*III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;*



*IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;*

*V. Extracto de los alegatos;*

*VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y*

*VII. Los puntos resolutivos.*<sup>102</sup>

Si bien es cierto, la resolución interlocutoria contendrá todos y cada uno de los puntos anteriores, los mismos se valoraran de la forma siguiente:

El punto I y II en nada se diferencian de los otros laudos.

Los puntos III y IV, deberán mencionar si se acreditó que el trabajador se encuentra o no dentro de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Si cuando demandó éste reclamó la reinstalación (con independencia de que haya sido o no objeto de un despido injustificado).

Consecuentemente, la resolución del incidente del artículo 947 deberá contener los resolutivos siguientes:

1. Que ha sido procedente o improcedente el incidente intentado.
  - Para el caso de ser improcedente, se seguirá con la secuela procesal.
2. En el supuesto de ser procedente.

---

<sup>102</sup> [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc). **Ley Federal del Trabajo**. Art. 840

- Se dará por terminado el contrato de trabajo
- Se fijará el importe a pagar por concepto de indemnización constitucional
- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago del importe a pagar por concepto de indemnización patronal conforme al 50 de la Ley Federal del Trabajo
- Pago de salarios caídos desde la fecha del despido
- Pago de la Prima de Antigüedad.
- Respecto de otras prestaciones que no sean materia del dispositivo 947 de la Ley Federal del Trabajo, seguirán su curso normal tal y como lo establece la jurisprudencia siguiente:

*No. Registro: 183,803*

*Tesis aislada*

*Materia(s): Laboral*

*Novena Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*XVIII, Julio de 2003*

*Tesis: XXI.3o.10 L*

*Página: 1134*

*INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. INTELECCIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO DE LAS PRESTACIONES NO ACCESORIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.*

*La insumisión al arbitraje establecida por el artículo 123, apartado A, fracción XXII, constitucional, que procede aun tratándose de despido*

*injustificado, o por haber ingresado el obrero a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, remite al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y se resuelve al tenor del artículo 947 de la propia legislación, que determina los casos en que el patrono puede ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato laboral mediante el pago de una indemnización. De acuerdo con el texto del último numeral citado, si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: I. Dará por terminada la relación de trabajo; II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de la propia legislación de trabajo, con lo cual queda agotado el conflicto en lo referente al despido del trabajador. Sin embargo, en el caso de que se demanden prestaciones no generadas por el despido, y que, por ende, no se liquidaron con la indemnización hecha en los términos citados, tales como el pago de horas extras, bonos, incentivos o incrementos salariales, entre otros, la procedencia de la insumisión arbitral no puede dejarlas a la deriva, sino que deberá retornarse al procedimiento ordinario y continuarlo a fin de que el tribunal obrero se pronuncie sobre su procedencia o no en el respectivo laudo definitivo cuya materia quedará completamente abstraída de lo resuelto en el incidente relativo a la insumisión, lo que no significa una fragmentación de la acción del trabajador, ya que tales pretensiones no nacieron ni dependieron del despido de que fue objeto, sino que son inconexas de origen.<sup>103</sup>*

---

<sup>103</sup> Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2007. Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis aislada. No. de registro 183,803.

- La Junta deberá cuantificar el importe a pagar sin que medie incidente de liquidación.
- Una vez cuantificadas todas las prestaciones, el patrón deberá consignar dichas cantidades dentro del término de los tres días siguientes a su notificación, con el apercibimiento que para el caso de no depositar la liquidación, se tendrá éste por no puesto y por perdido su derecho para hacerlo valer con posterioridad.

Por último, las resoluciones interlocutorias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, siendo claros, precisos y congruentes con las peticiones deducidas.

## **6.7. Ejecución del Laudo Incidental**

Una vez que ha sido notificado el laudo, las partes, dentro del término de tres días, podrán solicitar a la Junta su aclaración para corregir errores o precisar algún punto y ésta resolverá dentro del mismo plazo, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución ni revocarlas, hecho por el cual el laudo es ejecutable dentro de las setenta y dos horas de que ha sido dictado el mismo, más aún que el juicio de amparo es otro proceso y no un recurso como muchas veces se ha planteado.

Ahora bien, el laudo que declara procedente la tramitación del incidente del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser cumplimentado de manera pronta y expedita debiendo ejecutarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a que surte efectos su notificación, consignando la cantidad que señale el mismo mediante billete de depósito o cheque certificado salvo buen cobro, a efecto que el trabajador no sufra un detrimento económico en su patrimonio, ya que de antemano, ha sido retirado de su trabajo sin causa justificada, teniendo que someterse a un juicio erogando gastos para su tramitación y, si el pago del incidente todavía se tiene que someter a otro incidente de liquidación, esto iría en contra del principio de inmediatez procesal.

Por lo anterior, la Junta debe apercibir en el laudo al patrón que para el caso de no consignar la cantidad señalada en el cuerpo del laudo dentro de los tres días siguientes a su notificación, el incidente se tendrá como no puesto y se seguirá la secuela procesal, no pudiendo interponerlo nuevamente ya que son ellos los que no quieren cumplir con el principio de estabilidad en el empleo.

# CONCLUSIONES

Como pudimos observar a lo largo del presente trabajo, el incidente que contempla el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, no tienen regulación en que soportar su tramitación, y mucho menos el termino para hacerlo valer, y visto que no le es aplicable la regla general contemplada en el artículo 765, existe una laguna o vacío legislativo, que no estableció la forma y términos para hacer valer adecuadamente el incidente del 947 del la Ley Federal del Trabajo, y si bien es cierto el capítulo de incidentes solo regula de manera enunciativa y no limitativa, los mencionados preceptos no son aplicables al caso concreto.

Es por ello que se concluye a fin de promover la igualdad procesal de las partes, acorde con el principio de economía procesal y la pronta administración de justicia, proponer una reforma a los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, de la forma siguiente:

Se adhiera como incidente de previo y especial pronunciamiento el no sometimiento al juicio arbitral y el no acatamiento al laudo de la manera siguiente:

## **Artículo 762**

*Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.*

*I. Nulidad;*

*II. Competencia;*

*III. Personalidad;*

*IV. Acumulación; y*

V. *Excusas.*

VI. **La tramitación del artículo 947 del presente ordenamiento**

*Artículo 763*

*Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación, excusas, y los contemplados dentro del artículo 947, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.*

Ahora bien, dicho artículo no alcanzaría a cumplir con todas y cada una de las necesidades que existen en la actualidad, por lo cual yo propondría como segunda conclusión que se señalaran cuales son los tiempos en los que se interpondrá la insumisión al juicio arbitral y no acatamiento al laudo, tal y como se señala:

**El no sometimiento al juicio arbitral, se podrá interponer en la audiencia conciliatoria, hasta antes de la etapa de demanda y excepciones; y el no acatamiento al laudo únicamente se podrá interponer contra el laudo que ha causado ejecutoria.**

Una vez precisado el momento en el cual es viable interponer el dispositivo 947 de la Ley Federal del Trabajo, es menester definir los lineamientos a seguir para la tramitación del mismo, es decir que tipos de pruebas, en que tiempos y cuantas veces, hechos que no se contemplaron al momento de legislarse la Ley Federal del Trabajo, no obstante que en otro tipo de incidentes si se realizó, por lo que propongo como tercera conclusión el siguiente:

**Todo procedimiento laboral donde se pretenda hacer valer la insumisión al juicio arbitral o el no acatamiento al laudo, deberá tramitarse incidentalmente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:**

**I. Para el caso insumisión al juicio arbitral y del no acatamiento al laudo, el promovente deberá ofrecer pruebas al momento de interponer el incidente, de lo contrario se desechara el mismo;**

**II. Admitido a tramite el incidente, la Junta ordenará dar vista por el termino de tres días a la contraria, a efecto de que manifieste lo que a su derecho proceda.**

**III. Transcurrido el plazo para desahogar la vista, se señalará día y hora dentro de los diez días siguientes, para la audiencia incidental donde se substanciara y resolverá de plano.**

**IV. El incidente que regula el 947, independientemente de la denominación del mismo, únicamente se podrá interponer una sola vez.**

**V.- Una vez substanciado el mismo se citará a las partes para oír resolución interlocutoria que en derecho proceda.**

Como cuarta conclusión, se propone que dentro del artículo 763, se establezcan el termino en el cual el patrón deberá consignar ante la Junta correspondiente el finiquito a que hace alusión el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo de la manera siguiente:

**De resultar procedente, el incidente que regula el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se procederá a cuantificarlo en la misma resolución y se apercibirá al patrón para que consigne la cantidad a liquidar dentro del termino de tres días, para el caso de no hacerlo se tendrá por no puesto el incidente, siguiéndose la secuela procesal.**



Las anteriores propuestas y conclusiones las realizo con la finalidad que se eviten tropiezos procesales, sugiriendo artículos prácticos y actuales, solucionando con ello algunas disparidades procedimentales e injusticias sociales, obteniendo una clara orientación para el planteamiento del numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo ante las Juntas Laborales.

# BIBLIOGRAFIA

1.- DE LA CUEVA, Mario.

\_\_\_1998 “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I  
México, Editorial Porrúa

\_\_\_1998 “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo II  
México, Editorial Porrúa.

2.- DE BUEN L, Néstor.

\_\_\_1998 “Derecho del Trabajo”, Tomo I  
México, Editorial Porrúa  
12 Edición.

\_\_\_1998 “Derecho del Trabajo”, Tomo II  
México, Editorial Porrúa  
12 Edición.

\_\_\_1998 “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa  
México.  
12 Edición

3.- SANTOS AZUELA, Héctor.

1998 “Derecho del Trabajo”, Editorial Mc Graw Hill.  
México.

4.- BAEZ MARTINEZ, Roberto.

1999 “Principios Básicos del Derecho del Trabajo”, Editorial Pac  
Tercera Edición.

- 5.- GUERRERO, Euquerio  
1998 “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa  
México.
- 6.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago  
1999 “Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo”, Fondo de la Cultura  
México
- 7.- CAVASOS FLORES, Baltasar  
2000 “Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales”, Editorial Trillas  
México.
- 8.- J. KAYNE, Dionisio  
1999 “Relaciones Individuales del Trabajo”, Editorial Themis  
México
- 9.- FIX-ZAMUDIO, Héctor  
2000 “ Diccionario Jurídico Mexicano”, Editorial Porrúa  
PAG. 2543
- 10.- PEREZ DUARTE Y N, Alicia Elena  
2000 “Diccionario Jurídico Mexicano”, Editorial Porrúa  
México
- 11.- OVALLE FAVELA, José  
1989 “Diccionario Jurídico Mexicano”, Instituto de Investigaciones  
Jurídicas UNAM.  
Editorial Porrúa
- 12.- BECERRA BAUTISTA, José  
2000 “Diccionario Jurídico Mexicano”, Instituto de Investigaciones

Jurídicas UNAM.  
Editorial Porrúa

13.-“Diccionario Jurídico Consulta de Abogados”

[www.lexjuridica.com](http://www.lexjuridica.com)

14.- “Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos”

Editorial SISTA

México, D.F 2007

15.- “Ley Federal Del Trabajo”

Trueba Urbina, Alberto

Trueba Barrera, Jorge

72 Edición

Editorial Porrúa

México, D.F. 2002.

16.-.- “Ley Federal Del Trabajo”

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>

Leyes Federales de México, H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados

17.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas IUS 2007

de junio de 1917 a Junio 2007

Suprema Corte de Justicia de la Nación