



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LA CERTEZA, LEGALIDAD Y SEGURIDAD
JURÍDICA DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE**

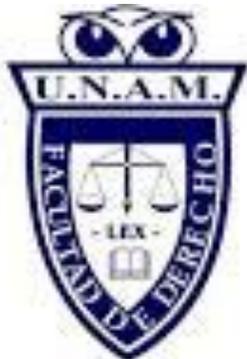
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
PRESENTA:

EUGENIA DIONISIO CEFERINO

ASESOR: LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ

Ciudad Universitaria, México, D.F.





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

INDEPENDENCIA NACIONAL
UNIFORMIDAD DE
LEYES

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Maestro:

La alumna: **EUGENIA DIONISIO CEFERINO**, con número de cuenta **098012138**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA CERTEZA, LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA DE LA INSUMISIÓN AL ABITRAJE**, bajo la dirección del LIC. HUGO SEGOVIA MENDEZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO, en el oficio con fecha 3 de junio de 2013, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 17 de junio de 2013.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a)

Dedicado a toda la clase trabajadora, que lucha día con día para hacer que este hermoso país, que es México, sea mejor.

*“...México, creo en ti,
porque eres el alto de mi marcha
y el punto de partida de mi impulso.
¡Mi credo, Patria, tiene que ser tuyo,
como la voz que salva y como el ancla...!”*

Ricardo López Méndez

"Sábete Sancho, que no es un hombre más que otro, si no hace más que otro." El ingenioso hidalgo Don Quijote de la Mancha.

"La humanidad nunca ha sido tan igual en el plano jurídico formal y tan desigual en el plano material. Eso introduce desequilibrios que deben ser compensados con garantías reales para los derechos básicos, los sociales." **Luigi Ferrajoli**

"Me puedo caer, me puedo herir, puedo quebrarme, pero con eso no desaparecerá mi fuerza de voluntad." Madre Teresa de Calcuta.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme seguir en el aquí y el ahora.

A mi Patria, este magnífico país, que es México.

A mi *alma mater* la Universidad Nacional Autónoma de México, cuna del conocimiento, esta gran Universidad, que cree y apoya a todo aquel que acoge en su seno. Estar en tus aulas es lo mejor que me ha pasado en la vida. Gracias por darme tanto sin esperar nada a cambio, simple y sencillamente me has enseñado a amarte y dar lo mejor de mí en todo lo que emprendo. Por mí raza hablará el espíritu.

A mi madre y a mi padre, ejemplo de constancia y perseverancia, dos polos opuestos que supieron darme lo mejor de sí para la realización de este trabajo.

A mi hermanita B. Lizbeth Dionicio Seferino, por su apoyo incondicional.

A mis hermanos, cuñada y sobrino.

A mis grandes amigos que han estado conmigo siempre y que me han apoyado constantemente: Fernando Lenin Martínez Vixta, R. Miriam Zamora Bautista.

A mis amigos:

Jessica Hernández Pineda, Ninive Landeros Hernández, Ángeles Rebeca Islas Monjaraz, Ictzel Rosario Maldonado, Nidia Morín Flores, Rosa Irma Peña Reyes, Maribel Hortensia Flores Rodríguez, Ariadna Ortega Moreno, Adriana Jiménez García, Adriana Pérez Rodríguez Alejandra Mercado Maldonado, Araceli Martínez Martínez y su gran familia, Citlalli Huerta Cañada, Elvia Hernández Sánchez, Tania Yazmín Rivera Calixto y a los demás amigos y vecinos que me han mostrado su apoyo, para concluir el desarrollo del presente trabajo.

A mis grandes y muy queridos maestros:

Rodolfo Cortina Reyes (RIP), matemático ejemplar.

Alberto Núñez Merchand, quien me ayudó a comprender que la verdadera discapacidad del ser humano se encuentra en la pérdida de fuerza de voluntad,

Ana María Cortés Nava, quien me enseñó que la pasión por lo que uno hace lleva a la perfección.

A los Licenciados:

Lic. Sandra Ledesma Rojas, gracias por incursionarme en el ámbito del Derecho Laboral. Lic. Flor de María Rubio; Lic. Arturo Hinojosa Pérez; Lic. Alfredo De la Rosa; quienes, con sus sabios consejos, contribuyeron a mi formación como profesionista.

A Carlos Alberto Serrato Hernández, ejemplo de perseverancia. Gracias por el apoyo y empuje.

A la Facultad de Derecho y al Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Al Lic. Hugo Segovia Méndez: por su paciencia, comprensión, consejos y por compartirme sus experiencias como Abogado Postulante, sin él no hubiera sido posible la conclusión del presente trabajo.

CAPITULO I
CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1 Derecho.....	1
1.2 Derecho del Trabajo.....	4
1.3 Derecho procesal del trabajo.....	6
1.4 Proceso y Procedimiento.....	8
1.5 Clasificación de los conflictos en el Derecho del Trabajo.....	11
1.6 Principios Procesales del Derecho del Trabajo.....	15
1.7 Principio de Estabilidad en el Empleo.....	19
1.8 Relación de Trabajo.....	24
1.9 Terminación de la Relación de Trabajo.....	27
1.9.1 Despido Injustificado.....	32
1.9.2 Despido Justificado.....	34
1.10 Acciones Principales.....	40
1.10.1 Indemnización Constitucional.....	43
1.10.2 Reinstalación.....	45
1.11 Excepción y Defensa.....	46
1.12 Arbitraje Laboral.....	48
1.13 Insumisión al Arbitraje.....	50
1.14 Diferencia entre Insumisión al Arbitraje y Allanamiento.....	54
1.15 Juicio Ordinario Laboral.....	56
1.16 Laudo.....	60
1.17 Incidentes en el Juicio Ordinario Laboral.....	62

CAPITULO II
ASPECTOS HISTÓRICOS DEL ARBITRAJE LABORAL EN MÉXICO

2.1 El arbitraje en México.....	70
2.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	75

2.3 Orígenes del artículo 123 Constitucional.....	79
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	91
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	96
2.6 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.....	103

CAPITULO III

MARCO LEGAL DEL ARBITRAJE LABORAL EN MÉXICO

3.1 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	107
3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	111
3.3 Jurisprudencia.....	120
3.4 Casos Prácticos.....	144

CAPITULO IV

EL INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Incidente de Insumisión al Arbitraje.....	180
4.1.1 Momento procesal oportuno para hacerlo valer.....	182
4.1.2 Procedencia.....	183
4.1.3 Resolución (Sentencia Interlocutoria).....	184
4.2 Artículo 49 en la Ley Federal del Trabajo.....	184
4.3 Artículo 50 en la Ley Federal del Trabajo.....	185
4.4 La legalidad del Incidente de la Insumisión al Arbitraje.....	186
Conclusiones.....	195
Bibliografía.....	198

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal objetivo establecer los lineamientos generales para regular, en la Ley Federal del trabajo, la Insumisión al Arbitraje, para crear certeza, legalidad y seguridad jurídica en el gobernado que la quiera interponer y de esta manera conseguir una mayor aplicabilidad, de dicha figura, en el ámbito del Derecho Laboral, a los conflictos de trabajo y con ello disminuir, aplicando los principios de celeridad y economía procesal, la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El capítulo número uno se centra en señalar los principales conceptos del Derecho Laboral, que son útiles y corresponden al proceso laboral o también llamado arbitraje laboral; cada concepto está concatenado para una mejor comprensión. Para la estructuración de este primer capítulo, se utilizaron el método inductivo y deductivo, para allegarnos de todos los conceptos aplicables y en algunos casos se utilizan ejemplos para mejorar su comprensión y entendimiento.

Por lo que hace al capítulo número dos, se exponen de manera clara los antecedentes legislativos y sociales que llevaron a la existencia y aplicación del Derecho Laboral y a considerarlo como un Derecho Social y no ubicarlo en el Derecho Privado. Dentro del Derecho Laboral, encontramos el arbitraje y es por ello que en un primer momento se mencionan sus antecedentes. Posteriormente el enfoque fue sobre todo ceñido a la figura de la Insumisión al Arbitraje, la manera en la que apareció en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus modificaciones hasta llegar a nuestros días. Los métodos que se utilizan con mayor frecuencia, en el desarrollo de este capítulo, son el sociológico e histórico.

En el capítulo número tres, se exponen los preceptos legales que fundamentan la figura de la Insumisión al Arbitraje, en especial las leyes vigentes y su aplicación en la actualidad, así como los criterios jurisprudenciales regulan dicha figura. Para ejemplificar la aplicación de los preceptos legales y criterios jurisprudenciales, en la vida práctica, es que se citaron ejemplos de juicios resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Destacando la manera en la que la misma resolvió. Para lo cual se utilizaron los métodos analógico, sintético, sociológico y jurídico.

Y finalmente en el capítulo número cuatro, se plasmó el resultado del análisis de los capítulos anteriores, en los cuales nos basamos para conformar nuestra propuesta. Cada elemento contenido en los capítulos anteriores se utilizó para ir dándole estructura de los artículos que regularán la figura de la Insumisión al Arbitraje y sus posibles consecuencias, tanto jurídicas como sociales. Con lo anterior se comprueba que su aplicabilidad es una gran opción y solución a los problemas que aquejan al Derecho Laboral, hoy en día y lo mejor es que no se trastocan los principios fundamentales del Derecho Laboral, en especial el Principio de Estabilidad en el Empleo. Para el desarrollo de este capítulo se utilizó de principalmente el método jurídico.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

En este primer capítulo nos ocuparemos de explicar los principales conceptos que serán la base para el desarrollo del presente trabajo; partiremos de lo que es el Derecho. Dado que el Derecho tiene diversas acepciones, que han ido formándose a través del tiempo, hemos decidido poner aquí las más completas. Para comprender mejor el Derecho y su función, debemos comenzar por ver sus raíces, posteriormente sus elementos que lo conforman y la estructura que le da existencia. En los albores de la humanidad surge el Derecho como una necesidad, y dentro de esa necesidad estaban las raíces del mismo, conformadas por los hechos que nutrieron las diversas definiciones, como lo veremos a continuación.

1.1. DERECHO

Para comprender mejor la postura del Derecho, frente a los problemas que enfrenta la sociedad, es necesario conocerlo y para ello primero tenemos que llegar a una comprensión de lo que es en sí, para ello comenzaremos por señalar su etimología.

Derecho: “II. (Etimología y significado originario). 1.- *Etimología*. La palabra “derecho” proviene del latín *directum*, el cual deriva de *dirigere* (“enderezar”, “dirigir”, “encaminar”): a su vez de *regere*, *rex*, *rectum* (“conducir”, “guiar”, “conducir rectamente, bien”). Por extraño que parezca, “derecho” no descende de una palabra latina de morfología semejante e igual significado. La palabra

latina que corresponde a “derecho” (o a sus equivalentes en las lenguas modernas) es *jus* de antigua raíz indoiránica (v.infra).”¹

Ahora bien, una vez que hemos anotado la raíz de la palabra Derecho, transcribiremos algunos elementos que son de suma importancia para la conformación de una definición más completa y acertada: “III (*Nociones prevalecientes*). Hemos visto que “derecho” (i.e.,”jus”) tiene varios significados en la literatura jurídica. Dos son, sin embargo, sus usos más persistentes: a)”complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad estatal” (“orden o sistema jurídico”), y b) “permisiones” o “facultades” así como “exigencias” o “reclamos” que se consideran jurídicamente justificados. Al primero de los significados suele llamársele “objetivo”; al segundo, “subjetivo”²

Por lo que respecta al derecho como un orden jurídico, encontramos lo siguiente: “El orden jurídico se presenta con una triple pretensión: es comprensivo, es supremo y exclusivo y, por último, es un sistema abierto. El orden jurídico es comprensivo, porque pretende autoridad para regular cualquier tipo de comportamiento. Los órdenes jurídicos son diferentes a cualquier otro orden social en que no reconocen ninguna limitación a las esferas a las que pretenden regular. El orden jurídico es supremo en el sentido de que, por un lado, la fuente de validez de sus normas o disposiciones no proviene ni deriva de ningún otro sistema social; por otro lado, es exclusivo, porque ahí donde vale un orden jurídico no puede valer ningún otro. Por último, el orden jurídico es abierto, en el sentido de que posee instancias apropiadas para convertir en disposiciones jurídicamente obligatorias normas que no son parte del orden jurídico (J. Raz).”³

¹Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, D-H, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo tercera edición, México, 1999, pág. 1094

² *Ibidem*, pág. 1097

³ *Ídem*

“En su sentido estricto o jurídico podemos afirmar que el Derecho es el conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad, para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en que viven, las que delimitan sus recíprocas actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para sus infracciones.”⁴

Aunado a todo lo anterior, lo más importante es comprender que el hombre por naturaleza busca la convivencia social pero dentro de ésta surgen conflictos y para ello se requiere la creación de normas para regular la conducta y mantener la paz social. Por ello es que el Derecho tiene naturaleza normativa y su mundo pertenece al ser, dirigido al deber ser, por el que los individuos deben ajustarse a conductas para que el modelo social propuesto por el Derecho pueda realizarse. El Derecho va a estar conformado de normas jurídicas, las cuales son la expresión del deber ser, tienen una voluntad que pretende que los individuos actúen de determinadas maneras y por esa voluntad es que existe la coacción. Con lo anterior podemos decir que es por ello que el Derecho regula, la conducta del hombre en sociedad a través de la aplicación de la norma jurídica.

Así encontramos que de manera muy acertada el Doctor Miguel Villoro Toranzo define al Derecho como, “el sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.”⁵

Para nosotros Derecho, es: un conjunto de normas bilaterales, heterónomas, coercibles, externas; las cuales han sido creadas por las diversas fuentes de Derecho y que han sido perfeccionadas por los hechos históricos, dichas

⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Sista, México, 1994, pág. 22

⁵ VILORRO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Décimo cuarta edición, Porrúa, México, 1999, pág. 127

normas integran un sistema que, de acuerdo a la experiencia que les da el tiempo, regulan la conducta del hombre en sociedad.

Ahora bien, una vez definido el Derecho de manera general, nos toca avocarnos de manera específica a una rama del Derecho que es nuestro objeto de estudio.

1.2.- DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho es multidisciplinario por las necesidades de los problemas surgidos en una sociedad y por las circunstancias específicas de cada individuo, lo que lo lleva a normar de manera general las conductas relacionadas con su objeto específico. Por ejemplo el Derecho del Trabajo en sus diversas sub ramas debe considerar su definición para mostrar su objeto de estudio y el enfoque que le da a los problemas que se le presentan.

Derecho del Trabajo.- "1. Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.

Para Néstor de Buen, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social."⁶

⁶Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas D-H, Op. Cit. pág. 1172

Las dos anteriores definiciones, contienen elementos que nos ayudan a corroborar lo que señala José Dávalos en sus Tópicos Laborales:

“El derecho del trabajo tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte débil de la relación”⁷

De dichos elementos podemos conformar nuestra siguiente definición de Derecho del Trabajo: Conjunto de normas jurídicas e instituciones que regulan las relaciones entre la clase trabajadora y la patronal, para mantener un equilibrio entre los factores de la producción, a través de la justicia social.

Debemos comprender que debido a que el Derecho del Trabajo se trata de un Conjunto de normas jurídicas e Instituciones, para su aplicación necesita subdividirse en disciplinas, para lograr llegar a la raíz de los problemas a resolver, mediante sus normas jurídicas e instituciones.

Y así encontramos las siguientes disciplinas:

“1.- El derecho individual del trabajo, que comprende a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales: las condiciones generales de trabajo, y los regímenes especiales de trabajo.

2.- La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

3.- El derecho sindical, que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

⁷ DAVALOS, José, Tópicos Laborales. “Derecho individual, Colectivo y Procesal, Trabajos específicos, Seguridad Social, Perspectivas.”, Segunda edición, Porrúa, México, 1998, pág. 11

4.- La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo,

5.- El derecho procesal del trabajo.”⁸

Al respecto sólo podemos mencionar que a diferencia de lo que establece lo anteriormente citado, nosotros consideramos la siguiente división del Derecho del Trabajo.

- Derecho Individual del Trabajo
- Derecho Colectivo de Trabajo
- Derecho de la Seguridad Social
- Derecho Procesal del Trabajo

En lo anteriormente citado, así como la división que consideramos pertinente hacer respecto al Derecho del trabajo, ambas coinciden en señalar el Derecho Procesal del Trabajo, es en esta disciplina del Derecho del Trabajo que se basa el desarrollo del presente trabajo.

1.3.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Todo se lleva a cabo por medio de un procedimiento a seguir, principalmente en el campo del Derecho, con ello resulta evidente la necesidad de definir el Derecho desde la perspectiva procedimental, que se encuentra regulada en el Derecho Procesal y que cada rama tendrá para su aplicación, en nuestro caso se ocupa de ello el Derecho Procesal del Trabajo, el cual se define como:

⁸Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, D-H, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. 1172

“Para el maestro Trueba Urbina “es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico y las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales.”⁹

Al respecto el autor Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales en su libro Derecho Procesal del Trabajo, señalan lo siguiente: “La mayoría de los autores procesalistas definen el derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes en todo lo concerniente a la materia laboral”¹⁰

De lo anterior podemos definir al derecho procesal del trabajo, como el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional laboral, el cual tiene dos aspectos:

- A) Por un lado está la parte orgánica, que son los órganos encargados de impartir justicia en materia laboral, integración de autoridades, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- B) Y la parte regulatoria que es el conjunto de normas destinadas a la aplicación de la norma procesal laboral.

Dentro de ésta parte regulatoria, debemos entender cómo funciona al momento de ser aplicada a los diversos conflictos que se presentan en materia laboral.

⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. pág. 474

¹⁰ TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Sista, México, 1997, pág. 19

1.4. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Al entrar al estudio de lo establecido por los autores acerca del Derecho Procesal del Trabajo, se señalan dos conceptos que son fundamentales para entender la actividad que encierra la definición del Derecho Procesal del Trabajo, tales como son:

Proceso:

“Francesco Carnelutti dirá que “Llamamos (por antonomasia) proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin a las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (jueces; oficio judicial)”¹¹

“Para Piero Calamandrei, más sobrio, será simplemente “la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional”¹²

Para nosotros la definición más apropiada y adecuada al tema que nos ocupa es la siguiente:

“Proceso: ese conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial. Los actos del estado son ejercicio de jurisdicción. Los actos de las partes interesadas son acción, en el sentido de la doble pertenencia de la misma, es decir la acción entendida como la actividad realizada por el actor y el demandado. Los actos de los terceros son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen junto con la

¹¹DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990, pág. 35

¹² Ídem.

jurisdicción y junto con la acción dentro del mismo proceso para llegar al fin lógico y normal de éste: la sentencia.”¹³

Es por todo lo anterior que corresponde la siguiente formula a la definición expuesta, tal y como nos lo señala el eminente procesalista Cipriano Gómez Lara.

“A+J+A3ros=P.”¹⁴

De las anteriores definiciones se desprende que existen varios actos y al encadenamiento de estos se le conoce como procedimientos, como lo veremos a continuación con las definiciones siguientes:

“PROCEDIMIENTOS. I. Sustantivo plural cuya raíz latina es *procedo, processi*, proceder, adelantarse, avanzar. En general, procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto”¹⁵

“El procedimiento es la forma concreta y determinada de realización del Proceso”.¹⁶

Según Carnelutti, el proceso es, la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio.

¹³ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Décima edición, Oxford, México, 2006, págs.107-108.

¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 469

¹⁵ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, pág.3056

¹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág.473

De tal suerte que proceso es la serie de actos coordinados por el juez y las partes para lograr el ejercicio de la jurisdicción, y el procedimiento todos los actos que durante el proceso van a ejercer las partes, el conjunto de formalidades o reglas que atañen el desarrollo del proceso.

Por ello podemos llegar a la consideración de que el género es el Proceso y la especie el procedimiento.

Tenemos un PROCESO LABORAL, dentro del cual encontramos diversos procedimientos, que contiene la Ley Federal del Trabajo, tales como:

1.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación (artículo 865 al 869). Dichas Juntas sólo conocen de los asuntos cuando el monto no exceda de tres meses de salario.

2.-Procedimiento Ordinario (art. 870 al 897)

3.-Procedimiento Especial (892-899). Existen determinados conflictos que deben ser resueltos por medio de un procedimiento especial de carácter sumario; se desahogan en una sola audiencia y se encuentran enumerados en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

4.-Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica (Arts. 900 al 919).

5.-Procedimiento de Huelga. (art. 920 al 938). Los motivos para estallar la Huelga se encuentran contemplados en el artículo 450.

6.-Procedimiento de Ejecución. (art. 939 al 981)

7.-Procedimiento paraprocesal o voluntario. (art. 928 al 991). En este tipo de procedimientos no está promovida jurisdiccionalmente alguna demanda; sólo son mecanismos para tramitar aquéllos asuntos que por mandato de ley, por su

naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la Junta.

Como por ejemplo:

- Convenios fuera de Juicio
- Autorización para trabajar a menores de 16 años
- Obtención de constancias de días laborados y salarios percibidos
- Notificación al trabajador del aviso de rescisión, cuando se niegue a recibirlo de manos del patrón.

Ahora bien tenemos dicho proceso laboral, que se va a originar mediante la acción y está a su vez tendrá su origen en el respaldo de un derecho que ha sido violado, mediante un conflicto de trabajo, por ello señalaremos la definición y hablaremos de los diversos tipos de conflictos que hay en materia laboral.

1.5.-CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

En repetidas ocasiones y de acuerdo a las circunstancias nos enfrentamos a diversos conflictos dentro de la sociedad, en el ámbito del Derecho Laboral éstos surgen de manera continua por las desavenencias entre los patrones y los trabajadores. Para comprender de manera clara lo que para el Derecho Laboral es un conflicto comenzaremos por definirlo.

“El maestro Guillermo Cabanellas en magistral trabajo presentado en Caracas Venezuela, en noviembre de 1977 nos explica que “La voz conflicto se utiliza en

Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictos* que, a su vez, tiene su origen en *confluyere*, que implica combatir, luchar, pelear.”¹⁷

“**CONFLICTO DE TRABAJO.** I. *Noción jurídica.* En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto son, las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”¹⁸

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción XX, encontramos lo relativo a los conflictos.

“...XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;...”

En la Ley Federal del Trabajo, encontramos lo concerniente a los conflictos, en:

“Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, **en el ámbito de su competencia**, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena edición, Trillas, México, 1998, pág. 321

¹⁸ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, A-C, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo tercera edición, México, 1999, pág. 739

Al respecto Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales en El Juicio Ordinario Laboral, señalan que:

“Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividirse en (sic):

Según el interés en pugna: a).- Individuales.-Atendiendo el interés particular del trabajador o del patrón sin importar el número de interesados. b).- **Colectivos.**- Inciden en el interés profesional del grupo.

Por su naturaleza: a).- Jurídicos.- aplicación de una norma jurídica. B).- Económicos.- Creación, modificación o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

Por los sujetos que intervienen: a).-Entre patrones y trabajadores (vgr...despidos). b).-Entre trabajadores.- Disputas entre trabajadores. (escalafón o preferencia de derechos), c).-Entre patrones.- Pugnas patronales (substitución patronal), d).- Entre sindicales.- Conflicto de intereses sindicales. (titularidad de contratos colectivos de trabajo) e).- Entre sindicatos y terceras personas (huelga que afecte a terceros).

Atendiendo a la norma jurídica: a).- Violación de un derecho, b).- Violación a una disposición, c).- Inexistencia de condiciones justas de trabajo, d).- Desequilibrio entre los factores de la producción, e).- Incumplimiento de lo pactado, y f) Insomtemiento al arbitraje.”¹⁹

Existe una clasificación que es manejada por el autor BALTAZAR CAVAZOS FLORES, la cual señala:

¹⁹TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. El Juicio Ordinario Laboral, Op. Cit. págs. 55-56

“B. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen

Los conflictos de trabajo, atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

- 1.-Entre patronos y trabajadores. Ejemplo: despidos.
- 2.-Entre patronos: cuando se trata de algún patrón sustituto.
- 3.-Entre trabajadores: problema de escalafón.
- 4.-Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.
- 5.-Entre sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.
- 6.-Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía”²⁰

Una vez apuntada la clasificación precedente, cabe resaltar que pueden existir numerosas clasificaciones de los conflictos de trabajo, según autores consultados, lo importante es considerar la mayoría de dichos conflictos que se hacen presentes, para el tema que se desarrolla en el presente trabajo, por ello tomamos en consideración las clasificaciones anteriormente citadas.

Al surgir un conflicto de trabajo, existe una acción que es la que va a desatar la aplicación de un proceso, dentro de ese proceso van a existir principios que se tienen que seguir para la consecución de los objetivos de la justicia social. Los principios que son aplicables al proceso laboral, serán descritos en el siguiente apartado.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. Cit. pág. 321

1.6. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO TRABAJO

Para adentrarnos al proceso laboral y comprender cuáles son sus formalidades, es que necesitamos comenzar por definir de manera general lo que son los principios procesales, para que posteriormente le demos un enfoque a la materia laboral, definiendo cada uno de los principios que rigen el ámbito del Derecho del Trabajo, tal y como los enumera la Ley Federal del Trabajo. Debido a que dicho principios intervienen en el proceso y se hacen valer dentro del mismo, debemos tomar en cuenta sus diversas modalidades.

“PRINCIPIOS PROCESALES. I. Son aquellos que orientan el procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada.”²¹

De tal suerte que existe un “criterio más estricto principios procesales se refieren exclusivamente a la manera en que debe seguirse el procedimiento, como aspecto formal del proceso que el mismo pueda servir eficazmente a la solución de la controversia correspondiente”²²

Dichos principios procesales, en la materia laboral, los encontramos enumerados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

“CAPITULO I

PRINCIPIOS PROCESALES

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio

²² Íbidem, pág. 3029

de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

Analizaremos cada uno, y en algunos casos encontraremos su aplicación práctica.

Principio de publicidad.-Todas las audiencias son públicas, todas las personas pueden estar presentes salvo que lo que se esté tratando afecte a alguna de las partes, ya que el Derecho Laboral es de orden público o interés social, siempre se sobrepone al interés de las partes.

Principio de Gratuidad. No se paga centavo alguno por la impartición de justicia. Sustentado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.”

Relacionado con el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 824.La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, **cuando éste lo solicite.**”

Como por ejemplo, los gastos para escriturarse, en el caso del embargo de un bien.

“Artículo 962. Si los bienes embargados fueren inmuebles, **el Presidente Ejecutor, bajo su responsabilidad**, ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.”

Este segundo precepto tiene aplicabilidad, en la práctica, tratándose del trabajador, cuando éste ofrece la prueba pericial de un documento, si no puede sufragar los gastos, la junta le nombrará de oficio un perito.

Lo mismo sucede cuando se requieren los servicios de un abogado, existe la Procuraduría de la defensa del Trabajo, presta sus servicios de manera gratuita.

Principio de inmediatez.- Principio de intermediación obedece a que la Junta debe procurarse todo el desarrollo del proceso, desde la Conciliación, hasta la resolución; procurando que haya siempre vinculación, comunicación entre las partes.

En la práctica podría ejemplificarse con la intervención de la Junta buscando la Conciliación entre las partes, cuando se desarrollan las audiencias.

Principio de oralidad.- El procedimiento es predominantemente oral, lo único escrito es el escrito inicial de demanda, la contestación a la demanda, promociones, escrito de pruebas y el laudo, aunque no es obstáculo que alguno de estos se haga de manera verbal.

Principio inquisitorio.- Se iniciará a instancia de parte.

Principio de economía procesal.- Se traduce en la simplificación del número de audiencias; la idea es de que en una sola audiencia se lleve a cabo todo el procedimiento.

Principio de acumulación:

“CAPITULO X

DE LA ACUMULACION

Artículo 766. En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.”

Este principio está ligado al de economía procesal.

Procedimiento de ausencia de formalidades.-No existe formalidad alguna en materia laboral, un ejemplo sería que no se necesita cédula para litigar en esta materia, o que la Junta supla algunas deficiencias en la demanda del trabajador.

Principio de suplencia en la deficiencia de la queja.- Al trabajador no se le exige que fundamente su acción, si hay irregularidades en su demanda, la autoridad suple las deficiencias.

Principio publicidad. El principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

“Artículo 720.- las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”

“Principios no expresos. Implícitamente existen en el proceso del trabajo diversos principios que también lo caracterizan: El de conciliación como una medida efectiva de los conflictos laborales, que es un requisito previo e indispensable en todos los procesos de trabajo; celeridad, apreciación de pruebas en consciencia, buen a fe o lealtad procesal; libertad de interrogatorio; claridad y congruencia en los laudos; lógica en el raciocinio; fijación de la

condena en cantidad líquida, irrevocabilidad de las propias resoluciones, la in admisión de recursos ordinarios, prueba tasada en testigo singular, excepción de la carga de la prueba al trabajador en casos expresos, participación activa de la autoridad y el de paridad o igualdad procesal entre otros.

Ahora bien, estos principios son aplicados al desarrollarse el procedimiento en materia laboral, y para ello se requiere que exista una acción que sea ejercitada para dar origen a dicho procedimiento y por ende a la aplicación de dichos principios.”²³

Existe otro principio que sin ser menos importante ha surgido de las entrañas del Derecho laboral, como una reacción de los trabajadores a conservar su empleo y es en el cual se sustenta la mayoría de las relaciones laborales, no es un principio procesal, sino que es un principio general del Derecho Laboral.

1.7. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Después de todas las definiciones anteriormente realizadas, llegamos a la definición medular que da soporte al presente trabajo, tal y como es la del Principio de Estabilidad en el Empleo, ya que es en este principio que se sustenta el Derecho Laboral, tal y como se desprende del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para comprender mejor el por qué es el soporte es que es necesario definirlo y analizar cómo es que funciona en la vida práctica.

²³TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. El Juicio Ordinario Laboral, Op. Cit. pág. 50

Para Mario L. Deveali: “estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral”²⁴

Además de lo señalado anteriormente, se deben tomar en cuenta algunos otros elementos, que son importantes, para una mayor comprensión de este principio.

“A la estabilidad en el empleo se le puede caracterizar diciendo que es el derecho del trabajador a permanecer en sus funciones en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios consecuentes. Este derecho se impone a todo adquirente de la empresa. Por eso el trabajador dispone de la reinstalación en el trabajo y del pago de los salarios caídos en el caso de un despido injustificado.”²⁵

La subsistencia de la materia del trabajo, este elemento es de suma importancia, y lo encontramos contemplado en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el cual abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de servicios hubiese fenecido. Por ello el trabajador puede demandar la reinstalación a su puesto. Nos parece muy acertada la siguiente consideración:

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separarse ni aún con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además desnaturalizaría la relación de trabajo.

²⁴ DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Segunda edición, Tipográfica Editora Argentina, Argentina, 1953, pág. 315

²⁵ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho individual, Colectivo y Procesal, Trabajos específicos, Seguridad Social, Perspectivas. Op. Cit. pág. 62

De manera que existen dos corrientes, las cuales son descritas por el autor Carlos Reynoso Castillo: “en todos los casos los conceptos existentes en la materia pueden dividirse en dos corrientes: aquéllas que ven a la estabilidad como una garantía legal frente a cualquier tipo de ruptura de la relación laboral (que la podríamos considerar como una concepción amplia de la estabilidad), o bien aquéllas que asimilan a la estabilidad con el régimen relativo al despido individual (concepción estrecha de la estabilidad), siendo esta la última visión la predominante entre los autores latinoamericanos.”²⁶

Sin embargo, además de estas dos corrientes, encontramos la tipología manejada por el autor en cuestión, de estabilidad en el empleo, la cual nos lleva a considerar las facetas que tiene dicho principio, lo cual lo veremos reflejado en su aplicación práctica.

Estabilidad absoluta y estabilidad relativa. En la primera el empleador está prácticamente imposibilitado a romper la relación laboral y sólo podrá hacerlo en los casos en los que exista una causa de ruptura prevista en la ley.

Hablamos aquí del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la rescisión por alguna de las causales que señala, y del cual hablaremos con mayor detenimiento con posterioridad.

Por otro lado tenemos “la estabilidad relativa, en esta “el empleador podrá romper con la relación laboral teniendo que cubrir una indemnización al trabajador afectado.”

Dentro de esta estabilidad relativa, encontramos la subdivisión en propia e impropia.

²⁶ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo. Amacalli Editores, México, 1997, pág.29

“la estabilidad relativa propia (aquí la nulidad del despido no provocará la reintegración del trabajador a su empleo) y la impropia (se pagaría una indemnización especial).” ²⁷

Aquí en la **estabilidad relativa impropia** la encontramos en nuestra legislación, de manera específica y en determinados supuestos señalados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Es una manera práctica de manejar la estabilidad laboral, ya que si bien es cierto existe la seguridad del trabajador de permanecer en su empleo, a través de la aplicación del mencionado principio, también existen excepciones a lo que podríamos llamar es la regla general, de tal manera que resulta ser flexible ese principio de estabilidad en el empleo más que rígido e inaplicable en la práctica.

Como lo señala la Ley, en:

“Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada** o por tiempo indeterminado **y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial**. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Todas las relaciones de trabajo, se entiende son por tiempo indefinido, salvo que se haya pactado lo contrario, para acreditar tal circunstancia, corresponde la carga de la prueba al patrón.

Por ello podemos ver tal como lo señala el autor:

²⁷Ídem.

“Bajo esta perspectiva, la protección jurídica buscada por el régimen de la estabilidad laboral, puede ser vista desde dos ángulos diferentes: uno, el relativo a los mecanismos legales de la ruptura, concretamente los relativos al despido, y, dos los mecanismos legales posteriores a la ruptura, que existen con el fin de asistir al trabajador afectado.”²⁸

En los primeros podemos hablar del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que señala de manera expresa las causales para terminar con la relación de trabajo de manera justificada, y en la segunda parte encontraremos las acciones que puede ejercitar el trabajador.

De tal suerte que coincidimos con lo que establece el gran tratadista Mario De la Cueva, “quien indicó que existe un derecho a permanecer en el trabajo mientras que la materia del trabajo subsiste, y así poder percibir los beneficios consecuentes.”²⁹

Las normas que integran el régimen jurídico del despido han buscado romper con el principio de rescisión unilateral que conservan las partes en los contratos de derecho civil a través de la adopción de limitaciones al libre ejercicio de la ruptura sobre todo cuando quien la realiza es el empleador.

Nos encontramos ante un principio de estabilidad en el empleo en el cual existe la posibilidad de prevenir la arbitrariedad por parte del patrón de despedir al trabajador sin una causa justificada de su empleo, sin que ello implique que el trabajador haya adquirido un derecho de propiedad sobre el empleo.

Y por otro lado encontramos al principio de estabilidad como protector, en caso de que estas circunstancias existan, y se trate de un despido injustificado, nos

²⁸ Ibidem. pág. 30

²⁹ Ibidem. pág. 33

proporciona mecanismo en auxilio de un trabajador, tal como sería la reinstalación o la indemnización según sea el caso.

Este principio de estabilidad en el empleo, es flexible porque de manera legal da las opciones para poder adecuarlo a las circunstancias, y poder de manera excepcional romper con lo que establece. El origen de dicho principio lo encontramos en una relación de trabajo, la cual sin ir más lejos, se señala en la Ley Federal del Trabajo, como cualquiera que sea el acto que le dé origen, dejando abierta la posibilidad a demostrarla por el amplio margen que le da para su existencia.

1.8. RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo, tiene por objeto crear derechos y obligaciones para ambas partes, trabajador y patrón, en un ámbito determinada, pero además cuenta con otros elementos y requisitos para ser considerada como tal, tal y como se desprende de las siguientes definiciones.

Encontramos que dicha relación de trabajo está definida de la siguiente manera:

“RELACIÓN DE TRABAJO” “1”. Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario. Con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”³⁰

La encontramos conceptualizada también en la Ley Federal del Trabajo en:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

³⁰ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. pág. 3281

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Ahora bien podemos observar los siguientes elementos de la relación de trabajo:

- La prestación de un trabajo personal.
- Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.
- Que se preste mediante el pago de un salario.
-

Dentro de estos elementos vemos que el más importante es la subordinación y este va a consistir en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, pero siempre que sea en relación con el trabajo contratado.

“Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.”³¹ Sin éste elemento no habrá relación laboral.

Cabe señalar que tampoco existe relación laboral si no existe consentimiento por parte del patrón.

Además del precepto anteriormente señala que tienen los mismos efectos el contrato de trabajo que la relación de trabajo, en el ámbito del trabajo laboral burocrático, encontramos, en lugar del contrato de trabajo, el nombramiento.

³¹BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit, pág. 23

No obstante tenemos que diferenciar entre lo que es la relación de trabajo propiamente dicha y lo que es el contrato de trabajo, de esta manera nos encontramos lo siguiente:

”La relación de trabajo nace al iniciarse la prestación consentida de trabajo; en cambio, el contrato nace en el momento en el que se consienta la obligación de prestar el trabajo mediante el pago de un salario”³²

Debemos tomar en cuenta para considerar lo que sería la relación de trabajo y el trato proteccionista que la Ley le da, en su artículo 21, señala que “opera una presunción *juris tantuma* favor del trabajador, y la carga de la prueba en la relación de trabajo corresponde íntegramente al patrón.”³³

Por lo que respecta a la duración de la relación de trabajo, vemos que está regulada de manera específica en los artículos 35, 37, 38, 39 de la Ley Federal del Trabajo.

La relación de trabajo puede ser suspendida o terminada, hablamos de una suspensión cuando nos encontramos en los supuestos que señala la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 42 al 45.

Además de la suspensión existe la terminación de la relación de trabajo, de la cual hablaremos en el siguiente apartado, porque lo consideramos pertinente para comprender, lo que sería la terminación de manera natural de una relación de trabajo, por mutuo acuerdo de las partes o por una causa ajena.

³² Ibidem, pág. 22

³³ Ibidem pág. 24

1.9. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Por lo que respecta a dicha relación de trabajo, si bien es cierto es protegida por el principio de estabilidad en el empleo también es cierto que, puede tener una terminación por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad, de esta manera encontramos que la terminación de la relación de trabajo se maneja de la manera siguiente:

“TERMINACIÓN DE EL CONTRATO DE TRABAJO. I. Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena su voluntad.

De la CUEVA se define como: “La disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hacen imposible su continuación”. La estabilidad del empleo consigna limitativamente como causas de terminación de la relación individual”³⁴

Cabe señalar que no se deben confundir la terminación con la rescisión de la relación de trabajo, generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión, ésta última la estudiaremos en un inciso posterior.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo.

³⁴Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, pág. 3073

Al respecto podemos enumerar las que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 53.-Son causas de terminación de la relaciones de trabajo:
I.- El mutuo consentimiento de las partes;
II.- La muerte del trabajador;...”

“Si el trabajador estaba dado de alta en el IMSS, este instituto deberá otorgar a los beneficiarios del trabajador, las pensiones:

De viudez

De orfandad

A ascendientes.

Si no estaba inscrito, el patrón deberá pagar 730 días (dos años) del salario que recibía el trabajador el día en que ocurrió el fallecimiento o el doble del salario mínimo, el que sea menor (art. 502, Ley Federal del Trabajo). Este pago se hará a los familiares que menciona el artículo 501 de la le laboral.”³⁵

Además de los pagos anteriormente señalados deberá pagar la prima de antigüedad.

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

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las relaciones de trabajo pueden ser:

- Para obra determinada
- Tiempo determinado

³⁵DEL RIVERO MEDINA, Jorge. Manual Práctico de Relaciones Laborales, Quinta edición, México, 2006, pág.80

- Tiempo indeterminado
- Que la obra determinada concluya.
- Que el tiempo determinado concluya.
- Que la inversión de capital determinado se cumpla.

“la relación (sic) por tiempo determinado se presenta cuando la naturaleza del trabajo así lo exija o cuando se pretenda sustituir temporalmente a otro trabajador.”³⁶

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

En el primer supuesto el trabajador debe tener una incapacidad permanente, ya sea parcial o total, que le impida desempeñar el trabajo para el cual fue contratado.

“En esta hipótesis tendrá derecho a que el IMSS le otorgue la pensión definitiva que corresponda y a que el patrón le pague un mes de salario y la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la ley laboral (art. 54, LFT).”³⁷

Por lo que se refiere a la inhabilidad manifiesta del trabajador, al respecto “en realidad no es una causa de terminación, sino que puede ser en un momento dado causa de rescisión justificada de la relación laboral, pues si se hace referencia a la inhabilidad manifiesta del trabajador sin que sea producto de una incapacidad física o mental, se deduce que la relación no se afectó después de iniciada, por tal motivo, si el trabajador engañó al patrón argumentando que tenía la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo y no es así, el patrón podrá despedirlo en forma justificada , de acuerdo con lo señalado en la fracción I del artículo 47 de la ley”³⁸

³⁶ Íbidem, pág. 83

³⁷ Íbidem. pág. 84

³⁸ Ídem.

“...V.- Los casos a que se refiere el artículo 434...”

Si la terminación se da por las causas citadas en las fracciones I y V el patrón, dará aviso de la terminación a la junta de conciliación y arbitraje competente.

Trataremos de dejar un poco más claro el contenido de las fracciones del precepto antes citado citando los preceptos legales aludidos.

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

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

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

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

III.-En los demás casos previstos por esta ley.”

“Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.-la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; por ejemplo el caso de un sismo.

II.-la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

A través de una prueba pericial el patrón debe probar que la incosteabilidad no es superable o transitoria, sino permanente y definitiva.

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.-los casos del artículo 38; y

V.-el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

También el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que cuando se trate de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el

patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 782 y siguientes.

Por lo que respecta a la fracción I del artículo 53 de la Ley, ésta es la fracción es la que más se utiliza en la práctica para dar por terminada la relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleve a cabo con el trabajador.

Aquí cabría señalar, además, la renuncia hecha por el trabajador.

Es invocada en los convenios celebrados por las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a la fracción II del artículo 53 de la Ley.

Cuando muere el trabajador el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el artículo 501 de la Ley de la materia y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones determinadas en la Ley. Si está inscrito en el Seguro Social y su fallecimiento es consecuencia de un riesgo de trabajo, el Seguro pagará las indemnizaciones que señala La Ley del Seguro Social.

Para lo concerniente a lo que establece la fracción III del artículo 53 de la Ley, deberá existir Contrato Individual de Trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia, así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

Por el mutuo consentimiento de las partes aquí hablamos de la renuncia del trabajador.

Si el trabajador renuncia con una fecha posterior y decide que ya no quiere renunciar tiene que solicitar a la Junta que se le informe al patrón su deseo de ya no renunciar.

1.9.1. DESPIDO INJUSTIFICADO

La conducta que origina un conflicto de trabajo, es el despido, que se entiende tal y como se definirá a continuación. Dichas definiciones nos ayudaran ver que se trata de una conducta realizada de manera unilateral por parte del patrón.

“Despido. I. Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.”³⁹

“El DESPIDO es el acto unilateral del patrón mediante el que le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual de trabajo existente entre ellos, por lo que no podrá continuar prestando sus servicios a la empresa. El DESPIDO puede tener o no, una causa legal o justa.”⁴⁰

Por otro lado el despido es definido también de la siguiente manera:

“La voluntad unilateral del patrón de despedir al trabajador, utilizando su poder disciplinario, siendo este justificado cuando funda y motiva en una causa de las enumeradas en la Ley Federal del trabajo, e injustificado en caso contrario.”⁴¹

³⁹Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, D-H, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. pág. 1318

⁴⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. 318

⁴¹DE LA LUZ FÉLIX TAPIA, Ricardo. El Despido Laboral, Porrúa, México, 2005, pág. 145

De esta definición se desprende que existe la justificación o no de un despido, de aquí que haya despido justificado o despido injustificado.

Por una parte el despido injustificado, es declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje al no ser acreditada la causa legal o justa para que el patrón haga valer para justificar ese despido.

“En principio, y en atención a la estabilidad del trabajador en el empleo, la relación laboral una vez establecida, es estable y sólo puede disolverse cuando una de las partes de esa relación, incurre en alguna de las causales de rescisión señaladas en la Ley del Trabajo, excepcionalmente por causas ajenas a ellos, que también y en forma expresa consigna la Ley laboral o por la voluntad o determinación del trabajador”⁴²

Hoy en día sabemos que corresponde la carga de la prueba del patrón acreditar que despidió al trabajador de manera justificada.

“Carga de la prueba del despido. Conforme a la doctrina civilista la justificación del despido era una cuestión que debería probar quien lo alegara, la Corte sostuvo el criterio inicial de que en los casos de despido, correspondía acreditar al trabajador la existencia de la relación de trabajo y al patrón la causa de (sic) justificada la rescisión de la relación laboral.”⁴³

⁴²Ídem.

⁴³ TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. El Juicio Ordinario Laboral, Op. Cit. 173.

Para comprender mejor la diferencia entre despido justificado y despido injustificado, explicaremos el despido justificado.

1.9.2. DESPIDO JUSTIFICADO

Por oposición a lo que llamamos el despido injustificado, que como ya vimos anteriormente, se refiere a que no existe ninguna causa para separar al trabajador de la fuente de trabajo, surge la contraparte denominada despido injustificado, para comprender mejor como logramos encaminar nuestra acción.

El despido justificado lo encontramos cuando el patrón invoca o se funda en una de las causales que describe la Ley Federal del Trabajo, informando al trabajador de tal circunstancia.

Es justo aquí en donde encontramos la rescisión laboral, fundada en las causales de rescisión que contiene la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el cual citaremos a continuación e invocaremos lo que al respecto señala el autor Cavazos Flores Baltasar, para evitar ambigüedades sobre las mismas.

“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;”

“Para que realmente pueda proceder la aplicación de esta fracción se requiere, necesariamente, que haya engaño, bien sea éste por parte del trabajador o bien por parte del sindicato que lo haya propuesto, ya que este es el supuesto exigido por el legislador.”⁴⁴

⁴⁴CAVAZOS Flores, Baltasar. Causales de Despido “(Análisis pormenorizado del artículo 47 de la Ley Laboral Vigente)”, Tercera edición, Trillas, México, 1996, pág.33

“...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, **o en contra de clientes y proveedores del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;...”

“La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, estima que probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Hay que subrayar que nuestra legislación laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias.”⁴⁵

De tal manera que el autor en mención señala que si un trabajador roba a su patrón, éste podrá rescindirle su contrato sin responsabilidad legal, lo mismo sucede con los actos de violencia por parte de los trabajadores; por lo que respecta a los amagos, injurias, amenazas, señala que por lo que hace a los primeros no los considera como motivo suficiente para rescindir la relación de trabajo, caso contrario con los demás. Por lo que respecta a las injurias, señala que estas dependerán de las circunstancias.

“Pensamos que para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como en “zarandeadas” o empujones (en público).”⁴⁶

Lo importante a destacar es la posibilidad que tiene el trabajador de haber cometido la conducta que se le impute por provocación del patrón o en defensa propia (lo cual le tocará acreditar al trabajador).

Para hacer valer esta causal se deberá acreditar, además de las conductas descritas:

⁴⁵ Íbidem, pág. 34

⁴⁶ Íbidem, pág. 37

- a) Acreditar la existencia del parentesco.
- b) O la calidad del personal directivo o administrativo.

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;

Cavazos Flores Baltasar, señala que existen dos situaciones diferentes que se tienen que probar.

“En primer lugar se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.”⁴⁷

“...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;...”

“...lo que hay que tener en cuenta siempre, con motivo de la presunta aplicación de esta fracción, es que la misma sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan “imposible” el cumplimiento de la relación de trabajo. Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen “imposible” la continuación de dicha relación, lo que resulta muy poco tranquilizante.”⁴⁸

Lo importante aquí es acreditar la imposibilidad a que alude la misma.

“...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;...”

⁴⁷ Íbidem, pág. 39

⁴⁸ Íbidem, pág. 40

Para la aplicación de esta causal, como lo señala el autor, se necesitaría acreditar que la negligencia fue la única causa del perjuicio, lo cual es muy difícil en la práctica.

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

“En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en un juicio, además de que se haya puesto peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.”⁴⁹

“...VIII. Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o** 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;...”

Esta fracción implica una doble probanza, “Por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, también hay que probar que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.”⁵⁰

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

“Semánticamente, más de tres faltas son tres faltas y media, ya que el trabajador que sólo asiste a uno de los dos turnos quebrados, incurre en media falta de asistencia, que desde luego le tiene que afectar, ya que no sería justo que fuera irrelevante y que el trabajador no tuviera ninguna sanción por dicha inasistencia.”⁵¹

⁴⁹ Íbidem, pág. 42

⁵⁰ Íbidem, pág. 44

⁵¹ Íbidem, pág. 46

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

Para que proceda esta causal se requiere que sea sobre el 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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; 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 que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá presentar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para hacer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

En relación con lo anterior el autor no señala que, además de las causales de rescisión anteriormente señaladas, existen los siguientes casos especiales:

Señala el contenido de la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, mostramos su contenido para un mejor entendimiento del mismo.

“CAPITULO II

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;...”

Y nos ejemplifica que en el caso de que un trabajador tenga muchos retardos en un mes podrá separársele justificadamente con apoyo en este precepto legal relacionándolo con el contenido de la fracción XV del artículo 47.

También la que establece el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, prestando especial atención en la gravedad de la falta, sobre todo por el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Citamos el precepto legal en comento:

“Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de mas de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.”

Y finalmente lo que señala el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando 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.”

Evidentemente lo más importante a acreditar para hacer valer esta causal de rescisión es el carácter de trabajador de confianza.

Por ahora mencionaremos lo concerniente a las opciones con las que cuenta el trabajador, al momento de ser despedido, ya que como ha quedado apuntado anteriormente, si fue despedido justificada o injustificadamente, será

determinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, al momento de emitir el laudo.

No obstante como el que afirma está obligado aprobar, y debido a que sólo se puede ser despedido de manera justificada por algunas de las causales que señala la Ley de manera específica en el artículo 47.

Dicho despido justificado se denomina rescisión laboral.

1.10. ACCIONES PRINCIPALES

Una vez comprendido los supuestos que dan origen a los conflictos en materia laboral, debemos tener clara que acción a ejercitar para darle cause a la solución del mismo, para ello debemos tomar en cuenta lo que significa la acción para, continuar con los siguientes pasos dependiendo el procedimiento de que se trate.

La acción es el corazón de la jurisdicción y el sistema motor del procedimiento.

“Couture, el eminente procesalista sudamericano, en principio nos dice que la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés.”⁵²

En este concepto encontramos a la acción como poder jurídico, y vemos en el siguiente concepto:

⁵²BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, Trillas, México, 1989, pág. 93

“En realidad, la acción y el derecho material respectivo se diferencian fundamentalmente; el derecho subjetivo es de carácter privado, la obligación nace del hecho jurídico, del ilícito, de la ley o del enriquecimiento sin causa; la acción es un derecho público subjetivo, otorgado a los particulares, de acuerdo con el cual el Estado interviene para realizar los intereses privados protegidos por el derecho.”⁵³

Aquí la acción aparece como un derecho público subjetivo y coincide con lo que señala:

“Carnelutti afirma: “que la acción es un Derecho Público subjetivo que tiene el individuo como ciudadano para obtener del Estado la composición de litigio; esto es, un derecho público del procedimiento judicial en general, pero no la sentencia justa.”⁵⁴

“La acción definible como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés, nace precisamente cuando el derecho material es violado, aunque puede aparecer independientemente de la existencia de un derecho material”⁵⁵

Coincidimos con que la acción es un derecho público, este derecho de acción está integrado por tres elementos que son:

Elemento Personal.- Aquí se encuentran dos personas comprometidas en la situación de hecho.

⁵³ Íbidem, pág. 94

⁵⁴ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, pág. 175.

⁵⁵BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 94

Elemento Real.- este elemento es más conocido como *causa petendi*, este está conformado por hechos, y esos hechos son comparados con la norma para destacar la situación jurídica.

Y Petitio.- Es lo que se pide a la jurisdicción.

Clasificación de las acciones sociales:

Las acciones de condena, estas a su vez se dividen en acciones de dar o en acciones de hacer.

Las acciones de dar, por ejemplo son: la reclamación del pago de horas extras, la reclamación de pagos de salarios.

Por lo que respecta a las acciones de hacer podemos encontrar, por ejemplo, la obligación del empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de la antigüedad en el empleo.

Las acciones constitutivas; estas tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas a un conflicto laboral. Por ejemplo un despido.

Las acciones declarativas. Por medio de estas el juzgador hace constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.

Se requiere necesariamente la petición de parte interesada, para la provocación de la actividad jurisdiccional.

Savigny “la acción procesal no se identifica con el Derecho Subjetivo que protege o tutela y que se distingue de él, como un Derecho diverso, pero que nace del mismo, cuando es violado o desconocido.”⁵⁶

*“Las acciones laborales, como cualquier otra acción jurídica, en el campo del Derecho del Trabajo, constituye el punto de partida del proceso laboral”*⁵⁷

“Las acciones laborales” pueden ser de distintas clases: como por ejemplo: “de dar”, “de hacer”, las que tienden a la creación, modificación o ratificación de una relación jurídica, y meramente declarativas.”⁵⁸

Debido a que nuestro enfoque es el Derecho Laboral, nos encontramos que los trabajadores cuentan con dos posibles acciones a intentar, por un lado encontramos la reinstalación y por el otro la indemnización, en ambos casos se basan en el derecho subjetivo a tutelar: la estabilidad en el empleo.

1.10.1. INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

Una vez que nos ha quedado claro lo que es acción, debemos dejar en claro cuáles son las que podemos interponer en materia laboral y que son las principales, tales como la indemnización constitucional o la reinstalación, como quedarán definidas en el presente apartado; lo importante aquí a destacar es elegir de manera adecuada, ya sea una u otro tipo de acción y sobre todo tomar en cuenta cuál es la acción, que me permitirá interponer la Insumisión al Arbitraje.

⁵⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 173

⁵⁷ BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. pág. 483

⁵⁸ Ídem.

Partiremos de lo que es la indemnización y de manera particular la laboral.

“INDEMNIZACIÓN LABORAL: La indemnización laboral podría definírsele como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.”⁵⁹

“Los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tienen dos acciones a escoger:

- a) La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario.
- b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación a su empleo.”⁶⁰

La indemnización se calcula, según lo determina el artículo 89 de la LFT, tomando como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización incluyendo en el la cuota diaria parte proporcional mencionado en el artículo 84.

Si el trabajador opta por la Indemnización Constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salarios y al pago de los llamados salarios caídos (ya que es considerada una prestación accesoria a la indemnización); además de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorguen expresamente la ley o los contratos que tengan celebrados, así como la prima de antigüedad; por lo tanto automáticamente pierde su derecho a los 20 días por año de servicios prestados.

⁵⁹Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, F-L, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, Pág. 485

⁶⁰CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. Cit. pág. 117

1.10.2. REINSTALACIÓN

La reinstalación, es la acción más adecuada para interponer la Insumisión al Arbitraje, como quedará confirmado más adelante, por el momento nos inclinaremos por definir que es, para comprender lo que implica interponerla como acción principal.

Por lo que respecta a la acción de reinstalación con la que cuenta un trabajador, se le puede definir de la siguiente manera:

“Reinstalación del trabajador.-1.-Es la restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son: constancia de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la empresa de los servicios (De la cueva)”⁶¹

El fundamento legal lo encontramos desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado A, fracción XXII.

“Artículo 123 fracción, XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

⁶¹Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. pág. 3280.

1.11. EXCEPCIÓN Y DEFENSA

Una vez que han quedado apuntadas las definiciones concernientes al proceso laboral, como el de acción, la cual es interpuesta por el actor (trabajador), vale la pena hacer mención de la contraparte, que en este caso sería la parte demandada (patrón). Por su parte en el escrito de contestación a la demanda que haga al escrito inicial de demanda, deberá hacer valer las excepciones y defensas correspondientes, hacemos la mención de que las mismas se prestan a confusiones sobre su uso en la vida práctica e incluso en su definición que de ellas se hace, no obstante lo anterior trataremos de exponer de manera clara la definición de cada una de ellas, un tanto para dejar claro cuál sería el momento procesal oportuno para hacer valer la Insumisión al Arbitraje.

Comenzaremos por examinar el concepto de excepción “la etimología de la palabra, que a decir de los doctos, proviene de **ex y actio**, y que se traduce como la negación de la acción”⁶²

“EXCEPCIONES. I. (Del latín *exceptio*, excepción).

ii. La *exceptio* se originó en la etapa del proceso *per formulas* del derecho romano, como un medio de defensa del demandado.

Consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado insertaba en la *formula* para que el juez, si resultaban probadas las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera a éste, aun cuando se consideraba fundada la *intentio* del actor. La posición de la *exceptio* en la fórmula final era entre la *intentio* y la *condemnatio*.⁶³

⁶²BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 99

⁶³Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, D-H, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. Pág. 1069.

“Consideramos que las excepciones propiamente dichas son las que se dirigen a poner un obstáculo a la actividad del órgano jurisdiccional, propiciando con esto por falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda hablarse de una relación procesal perfecta. En cambio, la defensa es una oposición pero no a la actividad del órgano jurisdiccional, si no al reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda.”⁶⁴

Las excepciones van a contraponerse a la acción, intentarán destruirla.

“las excepciones propiamente dichas y conocidas son cuatro (incompetencia, falta de personalidad, inepta demanda y litispendencia), en nuestra legislación laboral únicamente se hace mención a una de ellas, en la fracción V del artículo 878.”⁶⁵

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

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

“Las excepciones son los medios legales de defensa con que cuenta el demandado para oponerse a las reclamaciones del actor, las que pueden estar dirigidas a impugnar la acción ejercitada por éste o los aspectos formales y legales del procedimiento laboral y su sustanciación.”⁶⁶

Pueden ser:

⁶⁴BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 99

⁶⁵ Ídem.

⁶⁶BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. pág.485.

Perentorias: son aquéllas que van dirigidas contra el derecho mismo ejercitado por la acción (por ejemplo excepciones de sustitución patronal o la negativa de la existencia de la relación patronal).

Dilatorias: son las que tienen por objeto dilatar, demorar o detener la acción ejercitada, como son las de falta de personalidad o incompetencia.

Como podemos apreciar las excepciones se dirigen a obstaculizar y combatir a acción.

Ahora bien por lo que respecta a las defensas.

En cuanto a las defensas señaladas de oposición, no al órgano jurisdiccional sino al reconocimiento del derecho material expuesto en la demanda, en realidad se dividen en dos grupos: a) los que desconocen la existencia de la relación; b) los que la declaran extinguida, si alguna vez existió.”⁶⁷

1.12. ARBITRAJE LABORAL

Para entender la naturaleza del Proceso Laboral, es necesario dejar claro que se trata de un Arbitraje Laboral y cuál es su sentido al aplicarlo a la materia laboral, para comprender mejor por qué la figura que nos ocupa se llama Insumisión al Arbitraje y cuál sería su naturaleza.

Empezaremos por definir de manera general arbitraje, para después enfocarnos al ámbito laboral.

ARBITRAJE. “I. (Del latín *arbitratus*, de *arbitror*: arbitraje.) Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial

⁶⁷BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 100

(Carnelutti), un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en ausencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo y formal que el del procedimiento del proceso jurisdiccional, la resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina *laudo*, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presenten.”⁶⁸

“VII. Debemos, por último, recordar que el término “arbitraje” se emplea en materia laboral para designar a los órganos de juzgamiento especializado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que podría orillar a pensar que éstas llevan a cabo dicha función de carácter privado. Sin embargo, es de sobra conocido que se trata de tribunales paritarios que juzgan en primera instancia los conflictos obrero-patronales y que sus resoluciones, llamados “laudos” pueden ser combatidos ante la SCJ, dentro del marco de orden público y protección social, muy ajena al arbitraje privado.”⁶⁹

“El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo.”⁷⁰

En el derecho laboral mexicano, el arbitraje es la instancia que las partes utilizan para dirimir sus controversias; instancia que es una función

⁶⁸ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, A-CH, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, pág. 238

⁶⁹ *Íbidem*, pág. 239

⁷⁰ *Íbidem*, pág. 242

jurisdiccional que desarrollan organismos dependientes del poder ejecutivo y que debe ser atendida por los factores de la producción, capital y trabajo.

1.13. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

Ahora sí entramos de lleno a la figura de la Insumisión al Arbitraje y aquí lo importante es considerar tal como nos es presentada dicha figura y ver como es considerada, si como excepción o un derecho y de que naturaleza, para que quede claro el momento procesal oportuno para hacerla valer.

Tenemos que la sumisión, es el acto por el cual uno se somete a una jurisdicción, por otra parte la insumisión es la oposición a que un conflicto se decida por el órgano jurisdiccional.

De esta manera la Insumisión al arbitraje, considerada de manera general, es definida de la siguiente manera:

“la insumisión al arbitraje es la figura jurídica que se contrapone al principio de estabilidad en el empleo, es una de las formas jurídicas que el legislador permite para limitarlo, y constituye la única vía legal en que el patrón tiene la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización espacial, evitándose con ello la reinstalación del trabajador y la posibilidad del seguimiento del procedimiento laboral, es decir, el arbitraje.”⁷¹

⁷¹Revista del Instituto de la Judicatura Federal, “La Insumisión al arbitraje” escrito por Copelia F. Zamorano Marín, No. 12, México, D.F., Diciembre de 2002, pág.208.

O bien, de manera específica y apegada al proceso laboral.

“la insumisión al arbitraje es la facultad que la Constitución otorga a patrones y trabajadores para negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que, conforme a la fracción XXI del propio artículo 123, son los órganos competentes para conocer y resolver los conflictos entre el trabajo y el capital.”⁷²

Esta figura se va a actualizar hasta que una de las partes ejerce una acción, ya que es una facultad que se ejerce frente a la pretensión de que sea una Junta de Conciliación y Arbitraje quien resuelva una controversia entre patrón y trabajador; por ello es una facultad o derecho de carácter procesal.

La facultad de no someterse al arbitraje no implica que quien la ejerza no quede obligado a respetar las resoluciones de la Junta “la institución que comentamos constituye una forma de substituir la materia de un juicio laboral; es decir, de obligar a la Junta a resolver, no sobre la litis derivada de la demanda original, sino sólo con relación a la responsabilidad del patrón en el conflicto o respecto de la terminación de la relación laboral”⁷³ Es una facultad o derecho renunciable, esto es, quien lo tenga lo puede ejercer o no; si lo hace se producirán las consecuencias previstas en la propia fracción XXII del artículo 123, apartado A.

En el caso de la insumisión al arbitraje, la Junta primero resolverá sobre la terminación de la relación de trabajo y luego sobre la responsabilidad del conflicto, por ello es que uno de los principales efectos de la insumisión al arbitraje, es la terminación de la relación de trabajo. De tal suerte que:

Podemos considerar los siguientes efectos de la Insumisión al Arbitraje:

⁷²Revista del Instituto de la Judicatura Federal “Insumisión al arbitraje, Negativa a acatar el laudo y Substanciación de Reinstalación por Indemnización.” escrito por Germán Eduardo Baltasar Robles. No. 12, México, D.F. pág.37

⁷³ Íbidem, pág. 39

- a) Dar por terminada la relación de trabajo.
- b) Pagar una indemnización especial.

Para que se actualice la insumisión al arbitraje requiere del ejercicio de una acción, de reinstalación como consecuencia de un despido injustificado, en un juicio, por ello se dice que es una facultad o derecho de carácter procesal. Surgió como una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

Por otro lado encontramos el no acatamiento al laudo, tal y como se menciona en la fracción XXI del artículo 123, apartado A.

“...XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta,...”

El no acatamiento al laudo, se define de la siguiente manera: “la negativa a acatar el laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje, es la facultad que la Constitución otorga a trabajadores y patronos para negarse a aceptar la resolución dictada en un juicio laboral”⁷⁴ también es un derecho de carácter procesal, el cual para su interposición requiere que el laudo exista. Esta puede ejercerla cualquiera de las partes a quien no le convenga la resolución de la Junta.

Y para nosotros estas dos figuras traen como consecuencia la Substitución de la obligación de reinstalar por una indemnización. “Es la facultad prevista en la Constitución para que un patrón sea relevado de la obligación de reinstalar a un trabajador, a cambio del pago de una indemnización”⁷⁵ para nosotros no es un derecho procesal, ni facultad como las figuras anteriormente citadas.

“En primer término, la Corte reconoce la regla general de que la insumisión al arbitraje o la negativa a acatar el laudo contemplada en la fracción XXI, que a la letra dice:

⁷⁴ Íbidem, pág. 40

⁷⁵ Íbidem, pág. 43

“...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 quedara 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. Sí la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente...”

Y que se refiere a los casos de despido sin causa justificada y demás supuestos contemplados en la misma, no debe interpretarse en el sentido de que, siempre que se trate de un despido, el patrón no podrá hacer uso de tales prerrogativas. Esto debido a que precisamente por eso, la Fracción XXII, se consigna que:

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

Lo anterior implica que se delegó en la ley reglamentaria el establecimiento de los supuestos en que el arbitraje y el laudo de la Junta no resultan obligatorias para el patrón.

Por lo anterior podemos ver de manera clara que existen excepciones a lo que contempla la fracción XXI, las cuales son legales puesto que se encuentran contempladas de manera explícita, en la fracción XXII en relación con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Los preceptos legales que regulan, aunque de manera dispersa la Insumisión al Arbitraje, son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 fracciones XXI, XXII, apartado A, artículos 49,50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. Los cuales abordaremos con posterioridad.

1.14. DIFERENCIA ENTRE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y ALLANAMIENTO

Debido a las características anteriormente destacadas de la definición de Insumisión al Arbitraje, se puede prestar a confusiones con el allanamiento, lo cual implicaría que al confundirla no podamos tomar la mejor decisión para interponerla, porque estaremos en conflicto por saber cuál es la mejor opción para nuestro representado.

Una vez definida la Insumisión al Arbitraje, ahora definiremos lo que es el allanamiento y así encontramos que:

Allanamiento. I. (Del latín *apponere*, del adverbio *ad* y *planus*, llano.) “el allanamiento como una fórmula de terminar los conflictos, tanto en el artículo 876 y 878 como en el artículo 469, el primero que rige el procedimiento de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones que puede ser una de las formas de convenio en el aspecto individual y el segundo que rige en el aspecto colectivo, como una de las formas para terminar la huelga.”⁷⁶

“El allanamiento, es el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra, es un acto de disposición de los derechos litigiosos, materia de juicio que únicamente lo pueden realizar con eficacia jurídica, quienes estén facultados para disponer de ellos”⁷⁷

⁷⁶ Ídem.

⁷⁷ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 271

El allanamiento aparece cuando el patrón acepta lo que el trabajador argumentó en su demanda laboral y reconoce expresamente su conformidad respecto a los hechos, al derecho aplicable y a las consecuencias de su aceptación.

Los aspectos relevantes que diferencian a uno de otro son los siguientes:

Por un lado el allanamiento tiene las siguientes características:

1. Tiene que hacerlo de manera personal y no por conducto de un representante.
2. Tiene que ser expreso.
3. No puede estar sujeto a plazo o condición.
4. El allanamiento aparece cuando el patrón acepta lo que el trabajador argumentó en su demanda laboral y reconoce expresamente su conformidad respecto a los hechos, al derecho aplicable y a las consecuencias de su aceptación.
5. Es un acto procesal llevado a cabo por el demandado y es llamado también reconocimiento.

Mientras que la Insumisión tiene las siguientes características:

1. Es un derecho de carácter procesal.
2. Es procedente únicamente si se encuentra en los casos limitativos y específicos que marca la Ley de manera especial en lo que establece el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo que al respecto señala:

“Artículo 49. El patrón quedara 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.”

3.- Es una figura de excepción lícita al principio de estabilidad en el empleo.

4.- En caso de la insumisión sus principales consecuencias son que se dé por terminada la relación de trabajo y se continúe con la resolución de las prestaciones que esté reclamando el trabajador.

La única similitud entre los dos es que no es necesario seguir con el procedimiento laboral, pero ambas tienen consecuencias diferentes.

Sólo podrá hacerse valer la insumisión al arbitraje, cuando el trabajador tenga la calidad que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien una vez que se ha establecido la insumisión al arbitraje como un derecho de carácter procesal, nos adentraremos a definir el Juicio Ordinario Laboral.

1.15. JUICIO ORDINARIO LABORAL

Al considerar el momento procesal oportuno en el que se podrá interponer la Insumisión al Arbitraje, debemos tomar en consideración cuáles son los

momentos procesales del Juicio Ordinario Laboral, para así ayudarnos a verificar cual será el oportuno para interponerla.

Comenzaremos por definir lo que significa “JUICIO”

JUICIO: “Del latín iudicium, acto de decir o mostrar el derecho. En sentido amplio, se le utiliza como sinónimo de proceso y, específicamente, como sinónimo procedimiento o consecuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un procedimiento o secuencia ordenada de actos un proceso.”⁷⁸

De manera particular el Juicio laboral, se define de la siguiente manera:

“JUICIO LABORAL: Conjunto de actos que se realizan ante un juez de trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia, de controversias o discusiones que con arreglo a las leyes sostienen trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o determinaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado.”⁷⁹

El juicio ordinario laboral no tiene especificada una tramitación especial en la Ley por ello es ordinario, no obstante de la existencia de procedimientos especiales contemplados en la misma, tales como: a) procedimiento de conciliación (Art. 865-869 LFT); b) procedimiento ordinario (Art. 870-891); c) procedimientos especiales (Art. 892-899); d) procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, entre otros.

⁷⁸Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, F-L, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. pág. 735

⁷⁹ *Íbidem*, pág. 751.

Las características del procedimiento ordinario laboral, son las siguientes:

“1.- Se evita hasta donde es posible los formulismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la Ley.

2.- Es un procedimiento mixto, con una parte oral y otra escrita.

3.-La Junta interviene con una doble función, una es la de Conciliación y la otra es la de Arbitraje.

4.- Otorga a las Juntas facultades para promover diligencias “para mejor proveer” con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al más cabal conocimiento de la verdad.

5.- Tiene la Junta que conoce del juicio laboral, la característica de ser un tribunal de “equidad”; y

6.- Se suprimen trámites y diligencias y se abrevian otros, con el fin de acelerar su sustanciación y resolución.”⁸⁰

Al respecto podemos señalar que el juicio ordinario laboral o procedimiento ordinario laboral lo encontramos regulado en los artículos 870-891 de la Ley Federal del Trabajo.

Dará inicio con la presentación a la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, posteriormente se emitirá el auto de radicación mediante el cual se tendrá por interpuesta la demanda, ordenándose la notificación y emplazamiento a juicio a todos y cada uno de los demandados, con diez días

⁸⁰BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 576.

de anticipación a la celebración de la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, en la fecha señalada en el auto en mención y el mismo contendrá los apercibimientos de Ley para el caso de que la parte demandada no se presentara a contestar la demanda en dicha etapa. En la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, el actor ratificara su demanda o la Junta lo hará de oficio y posteriormente la parte demandada procederá a contestar dicha demanda, ya sea que sea negando la relación de trabajo, ofreciendo el trabajo o bien manifestando que tiene renuncia firmada por el trabajador; en algunos casos la demandada contesta con un abandono de trabajo. Posteriormente se pasará a la réplica y contrarréplica, momento en el cual se fijará la litis y se tomará el acuerdo correspondiente, mediante el cual, se reconocerá la personalidad de los comparecientes, se tendrá por ratificado el escrito inicial de demanda y se tendrá por contestada la demanda, si el demandado interpuso algún incidente se señalará fecha para su desahogo, caso contrario se turnarán los autos a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo estrictamente relevante en esta etapa es que serán admitidos todos los medios de prueba y estos deben estar relacionados con la litis, deben ofrecerse medios de perfeccionamiento. Se emitirá el acuerdo correspondiente, admitiéndose o desechándose según sea el caso y se señalarán fechas para el desahogo de las mismas. Cada desahogo de prueba tiene determinadas características que la Ley le impone y que se encuentran señaladas en el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez desahogadas todas las pruebas, se turnarán los autos a la etapa de alegatos, posteriormente se cierra instrucción y se turnan los autos al dictaminador para que se emita el laudo correspondiente, puede suceder que se solicite la aclaración de laudo o bien que el mismo se combata en el Juicio de Amparo Directo, ya que la materia laboral no admite segunda instancia (en este caso).

A este respecto y por ser la resolución que emiten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, definiremos:

1.16. LAUDO

Como ya quedó apuntado anteriormente, una vez que las partes formulen alegatos, y con la certificación del Secretario, de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar declarará cerrada la Instrucción y formulará un proyecto de laudo dentro de los diez días siguientes, algunas veces el proyecto de laudo es elaborado por auxiliares dictaminadores. Los miembros de la Junta (representantes del trabajo, del capital y del Gobierno), después de analizar el proyecto de laudo, procederán a discutirlo y a votarlo.

Veamos el concepto de laudo, en materia laboral, para ver contra qué puede interponerse también la Insumisión al Arbitraje y por ende verificar las opciones que con las que contamos si decidimos interponerla. Ya que como más adelante veremos, dicha figura, puede interponerse contra la demanda o bien contra el laudo.

Laudo: “El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza; luego, en la Edad Media recibió otros significados: “fallar como árbitro”. En nuestros días, sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.”⁸¹

En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una especial característica: “se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en consciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre

⁸¹ TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. Pág. 135

la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en los en que se apoyen.”⁸²

Tal y como lo señala el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 841. Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, **pero las Juntas de Conciliación y Arbitrajes están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo**, expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

De esta manera el laudo se define como: “el laudo en materia procesal es acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.”⁸³

“En relación con la “verdad sabida”, el doctor Néstor de Buen nos dice: “El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales del trabajo”.⁸⁴

“Por “buena fe guardada “debemos entender la correcta intención en todos los actos a realizar”.⁸⁵

⁸² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. 84

⁸³ TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 135

⁸⁴ Íbidem. pág. 87

⁸⁵ Ídem.

El procedimiento laboral busca la verdad real no la jurídica es por ello que se trata de evitar la formalidad extrema, las pruebas no deben apreciarse por un criterio estricto y legal.

1.17. INCIDENTES EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

Como podemos apreciar dentro del Juicio Ordinario Laboral, podemos interponer la Insumisión al Arbitraje como un incidente, para que quede más claro cuál sería el tipo de incidente que se interpondría dentro de los que señala la Ley Federal del Trabajo, es que procedemos a definirlo de la siguiente manera:

“INCIDENTE. I. (Del latín *incidere*, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse). Procesalmente, los incidentes son procedimientos que tienen a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.”⁸⁶

“Para Emilio Reus, la palabra “incidente ” deriva del latín: *incidere, incidens* (acontecer, interrumpir, suspender), y en su acepción más amplia significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio, fuera del principal. Jurídicamente, señala la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.”⁸⁷

Por su parte, Bazarte enumera los elementos del incidente de la siguiente forma:

- Es una cuestión que, sin ser elemento normal y previsto o exigido por el procedimiento, llega a éste para alterar el negocio.

⁸⁶Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, F-L. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Pág. 470

⁸⁷BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 171

- El evento debe tener relación con el negocio principal y surgir durante su desarrollo, de ahí surge el nombre de “incidente”.
- Que el evento se haga valer por una parte y con la intervención de la otra.”⁸⁸

Por lo que respecta a los incidentes, estos se inician con la presentación de la demanda incidental, ya sea por escrito o en la audiencia, dentro de alguna de las etapas del Juicio Ordinario Laboral, para posteriormente continuar con la contestación a dicha demanda incidental, el ofrecimiento de pruebas, su recepción y desahogo, en una audiencia en la que se oyen alegatos y se dicta resolución, ésta recibe el nombre de sentencia interlocutoria.

Al formular el incidente, en el Juicio Ordinario Laboral, se suspende el juicio en lo principal, por ello los incidentes en materia laboral son de previo y especial pronunciamiento, estos se resuelven por sentencia que no afecta el fondo del negocio.

Existen también los incidentes que no tienen ese carácter, se verifica el trámite, pero la resolución se deja para la sentencia definitiva que debe estudiar y resolver los problemas incidentales planteados.

Ahora bien los incidentes los encontramos contemplados en la Ley Federal del Trabajo:

En el capítulo IX de los Incidentes.

Del artículo 761 al 765, de manera específica se encuentran enumerados, en el artículo:

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

⁸⁸ Íbidem, pág. 172

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas...”

Dichos incidentes por regla general se tramitarán dentro del expediente principal (art. 761), y se resolverán de plano (art. 763 y 765); y como excepción se tramitarán por cuerda separada.

Por lo que respecta al incidente de nulidad, se puede combatir única y exclusivamente alguna notificación que no se hubiere hecho en forma correcta, pero no se puede atacar por medio del mismo, determinada actuación emitida o pronunciada por una Junta de Conciliación y Arbitraje durante la tramitación del juicio, puesto que ello implicaría considerar que ésta tenga facultades para revocar o modificar sus propias determinaciones, lo cual está prohibido por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo. Se puede tramitar aunque ya se haya cerrado instrucción.

“La propia doctrina se ha encargado de dividirla en dos clases: nulidad absoluta y nulidad relativa. Se trata de nulidad absoluta cuando en un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le dan realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo acusa son de tal gravedad que su vida, en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que sólo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida.”⁸⁹

“existe la nulidad relativa, cuando un acto está afectado de infracciones que no son de suma gravedad, puesto que no vulneran normas consideradas de orden público, como lo serían, por ejemplo, las que regulan la competencia de los

⁸⁹BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 179

órganos jurisdiccionales, según la materia, grado o valor, o las que fijan los límites de la cosa juzgada, sino, simples errores de procedendo, ocurridos durante la sustanciación o decisión del proceso, que pueden, sin embargo, causar perjuicio a las partes al restringírseles indebidamente la defensa.”⁹⁰

“El acto nulo es aquel que, por carecer de alguno o algunos de los requisitos que la ley exige para su constitución o por no existir su presupuesto legal, no produce los efectos jurídicos que debiera producir, o sólo los produce provisionalmente.”⁹¹

Por lo que respecta al incidente de competencia.- Tal y como lo establece el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de oficio podrá declararse incompetente hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente que lo justifiquen. Por otro lado, en el artículo 703 se señala que las cuestiones de competencia sólo pueden promoverse por declinatoria. Debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones.

Ahora veamos de qué manera se resuelven las cuestiones de competencia.

Quienes resolverán las cuestiones de competencia:

“A cada organismo se le fijan las atribuciones de resolución, por la propia Ley y en la siguiente forma:

I.- El Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje resolverá los problemas de competencia cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa.

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

⁹⁰ Íbidem, pág. 180

⁹¹ Íbidem, pág. 181

II.- Corresponderá al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolver estas competencias, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma entre sí, recíprocamente.

III.- Será Tribunal de Competencia para los efectos de resolver estos conflictos, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite el problema entre:

- a) Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Una vez resuelto el incidente en cuestión, todo lo actuado ante la Junta incompetente será nulo a excepción del auto de radicación, así como lo que señala el artículo 704 de la Ley.

“Artículo 704. Cuando una junta especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declarara incompetente y remitirá los autos a la junta especial que estime competente. Si esta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que esta determine cuál es la junta especial que debe continuar conociendo del conflicto.”

También en el caso la celebración de convenios ante el tribunal o la junta incompetente, siempre y cuando allí se finalice el conflicto.

Lo referente al incidente de personalidad, las cuestiones de personalidad deben resolverse de plano como regla general conforme al artículo 765 de la Ley.

Cuestiones de Personalidad.-“Por ser la personalidad de orden público, corresponde a los tribunales examinar de oficio, el principio del proceso, si está correcta o si es deficiente”⁹²

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, señala las cuestiones de personalidad.

“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditara conforme a las siguientes reglas:

I. cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante. La secretaria del trabajo y previsión social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

En el incidente de acumulación está contemplado del artículo 766 al 770.

El artículo 766 establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte. En la fracción I, se trata de acumulación de acciones manteniéndose una

⁹² Íbidem. pág. 175

sola demanda y un solo proceso; porque actúan las mismas partes reclamándose las mismas prestaciones. En las fracciones II, III y IV, se trata de acumulación de proceso y de autos, ya que en las fracciones II y III existe como denominador común el mismo demandado y las prestaciones derivan de una misma relación de trabajo, respectivamente; y en la fracción IV, todos aquellos casos que por su característica puedan originar resoluciones contradictorias.

“La acumulación es la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia”⁹³

El incidente de excusas, está regulado del artículo 707 al 711 de la Ley, en este no procede audiencia incidental ante la Junta porque esta no es la autoridad competente para resolverla, no se tramita como incidente de previo y especial pronunciamiento, aunque así lo señala el artículo 762, pues no se suspende el procedimiento (Art. 711)

La autoridad competente para resolverlo es Presidente Titular de la Junta, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso).

Existe también el incidente de Liquidación, su finalidad es cuantificar la condena formulada en el laudo que se trata de liquidar, por lo que la actividad de la Junta debe concretarse a verificar si la liquidación propuesta por el interesado es correcta o no regulado en los artículos 843 y 844.

⁹³ Íbidem, pág. 176

“La ley establece de forma determinante, que sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación, agregando que cuando la condena sea de cantidad líquida, en el propio laudo se establezcan, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplirse.”⁹⁴

Una vez definidos los principales elementos del Proceso laboral, que es en el que participa la figura de la Insumisión al Arbitraje, al momento en el que el trabajador hace valer su acción en el escrito inicial de demanda, dando oportunidad a que la parte demandada de ejercer o no la facultad de insometimiento al arbitraje, o bien que una vez emitido un laudo condenatorio a la reinstalación, pueda ejercer la facultad de incumplimiento de laudo. Dichas facultades se ejercen durante el proceso laboral y mediante el mismo.

⁹⁴ Íbidem, pág. 177

CAPITULO II

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL ARBITRAJE LABORAL EN

MÉXICO

Para una mejor comprensión del surgimiento y evolución de la Insumisión al Arbitraje en nuestro país dentro de los ordenamientos legales, como la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, es indispensable conocer sus antecedentes, los hechos reales e históricos que le han dado vida a dicha figura jurídica.

Comenzaremos por explicar los orígenes del arbitraje, para después comprender su inclusión en los diferentes ordenamientos legales, que regularon y regulan el Derecho Laboral, lo anterior para concebirla de manera íntegra y poder establecer sus propios parámetros.

Cada antecedente responde a un porqué del surgimiento de la Insumisión al Arbitraje y su fundamento. Es indiscutible que a través del tiempo dicha figura a sido resguardada en los ordenamientos legales, de manera dispersa, lo que ha llevado a perder la intención original de incluirla en la ley y ello conlleva su interpretación constante.

2.1. EL ARBITRAJE EN MÉXICO

En el presente capítulo expondremos de manera general el arbitraje, para posteriormente enfocarnos en el ámbito nacional y a la materia laboral, así como su regulación en la Ley Federal del Trabajo a través del tiempo.

Para los autores consultados, “El arbitraje, institución que puede contemplarse tanto en el Derecho internacional como en el procesal, alcanza amplio desarrollo en Grecia y en Roma”⁹⁵

Algunos otros sólo señalan que el arbitraje privado nace y se desarrolla en Roma, “sus resoluciones se dictaban a verdad sabida y buena fe guardada”⁹⁶. “se trata de un antecedente del proceso jurisdiccional estatal; desde los primeros tiempos, las sociedades primitivas han llevado a cabo este proceso; por ejemplo, el proceso de arbitraje aparece ya en la mitología- a propósito del “arbitraje” que estuvo a cargo de Paris-, entre las tribus indias americanas y en la temprana comunidad cristiana, en el derecho romano.”⁹⁷

En la Edad Media, fue el medio preferido para las disputas comerciales. A partir de ese momento sería instaurado en diversos países como Francia, Italia, Inglaterra.

La época de auge puede decirse que data de las cruzadas, con la apertura de nuevas rutas comerciales surge la *lex mercatoria* y con ello los tribunales arbitrales. “Evidentemente, el desarrollo del *ius mercatorum* fue propicio para que el arbitraje se convirtiese en un medio idóneo para la solución de controversias entre mercaderes y en que, además, la función jurisdiccional estuviese abandonada por el Estado; el arbitraje y los Consulados eran los medios primordiales de solución de controversias.”⁹⁸

Con el paso de los años, nos encontramos dentro del Estado moderno, el cual monopolizó la función jurisdiccional, y el arbitraje sucumbió, pero el avance del

⁹⁵BRISEÑO SIERRA, Humberto. Sobre Arbitraje Estudios, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1995, pág. 2

⁹⁶http://cdei.itam.mx/medios_digitales/archivos/investigacion/GarzaArbitraje.pdf, 11.10, 23 febrero 2012.

⁹⁷ URRIBARRI CARPINTERO, Gonzalo. Derecho Arbitral Mexicano, Porrúa, México, 2006, pág. 33

⁹⁸ Íbidem, pág. 34

comercio internacional, durante los siglos XIX y XX, impulsó de nueva cuenta el arbitraje por medio de convenios y tratados internacionales.

Tratamos de resumir los antecedentes del arbitraje de manera general, ahora nos enfocaremos al ámbito nacional.

En México lo encontramos regulado principalmente en el Derecho Privado,

“En la Constitución de Cádiz (1812), la Federal de 1824, la Centralista de 1836, el Estatuto Orgánico de 1856, se reconocía de manera expresa la posibilidad jurídica de que los conflictos litigiosos que sólo afectaran intereses privados fueron resueltos por jueces árbitros.”⁹⁹

Con posterioridad se reguló de manera específica el arbitraje en el ámbito comercial, “en el Código de Lares de 1854 se restableció el arbitraje comercial bien definido y regulado. Cuando la materia mercantil se convierte en federal en 1884 se expidió el Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, pero que, curiosamente, no contempló el arbitraje. Fue sustituido, dicho Código, por el actual vigente desde 1890 que sí contemplaba al arbitraje como mecanismo de solución de controversias y al que se le han incorporado las reglas de la ley modelo de la UNCITRAL en 1989 y 1993, convirtiéndose en legislación arbitral”¹⁰⁰

“Desde 1993 a la fecha, el desarrollo del arbitraje en México se tornó dinámico y activo. El derecho arbitral encuentra cada vez, mejores y más frecuentes interpretaciones por parte de los órganos judiciales y de la comunidad académica, pendiente de su evolución. En junio de 2008 obtuvo finalmente

⁹⁹ Íbidem, pág. 41

¹⁰⁰ Íbidem, pág. 74

reconocimiento constitucional, situación que resolvió los debates académicos y prácticos sobre su constitucionalidad.”¹⁰¹

Por lo que respecta a la materia Civil, se reguló en los diferentes Códigos Procesales, por ejemplo el Código Civil de 1872 se daba la libertad a las partes para pactar el arbitraje; en la actualidad encontramos la regulación del arbitraje privado en los códigos de procedimientos civiles.

El avance del arbitraje, se da mediante la regulación del comercio en México, ya que si bien es cierto ha existido desde la antigüedad ha tenido que ir adoptando diversas modalidades, según el ámbito que regule y el país en el que se aplique.

En lo que concierne al arbitraje laboral, el cual nosotros consideramos como *sui generis* por los principios que lo rigen, los cuales ya anotamos en el capítulo anterior. El origen al arbitraje laboral, tal y como lo conocemos hoy en día salvo algunas diferencias, aparece con el surgimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de una manera clara y formal, ya que su origen de manera vaga e imprecisa tuvo lugar en las legislaciones de los Estados quienes buscaban encontrar una solución a los conflictos que se daban entre trabajadores y patrones, como lo veremos a continuación:

“La *Ley sobre accidentes de trabajo*, formulada por Vicente Villada para el Estado de México (30 de abril de 1904), disponía la reforma a la fracción V del art. 370 del *Código de Procedimientos Civiles*, “para solucionar las contiendas... que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a los jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones de las disposiciones del presente decreto.”¹⁰²

¹⁰¹http://cdei.itam.mx/medios_digitales/archivos/investigacion/GarzaArbitraje.pdf, 11.10, 23 febrero 2012

¹⁰²URRIBARRI CARPINTERO, Gonzalo. *Derecho Arbitral Mexicano*, Op. Cit, pág. 80

Otro antecedente lo encontramos en la *Ley Bernardo Reyes*, dicha ley contempló un procedimiento mínimo y fue imitación casi textual de la *Ley sobre accidentes de trabajo*.

Posteriormente y durante el periodo revolucionario, algunos gobiernos expedieron leyes locales en relación a los conflictos laborales.

Sólo citaremos los más importantes, como “El decreto 59 de Salvador Alvarado establecía el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje (*Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán* del 17 de mayo de 1915), del que entresacamos y citamos, para efecto del presente estudio, las siguientes razones o motivos:

Es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy.”

Así fue que se creó el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, cuya función principal era la de conciliación; después vendría la Ley del trabajo del Estado de México, esta derogó el decreto 59 y contempló las Juntas de Conciliación y Arbitraje teniendo la libertad de aplicar las leyes de trabajo y un amplio poder de ejecución.

Aparece con posterioridad la Ley del Trabajo de Jalisco (decreto núm. 96 del gobernador interino del Estado, la que regulaba a las Juntas de conciliación y de Arbitraje “Las Juntas se integran por especialidades, (agrícolas, mineras,

industriales o de otro género) con tres propietarios y tres suplentes por cada sector, designados por un año, cuyo nombramiento se hacía mediante una representación clásica de las negociaciones y de los trabajadores (art. 16, fracs. I y II).”¹⁰³

De lo anterior se desprende la gran necesidad en aquella época por darle a la materia del trabajo un marco normativo, cada legislación puso su granito de arena, sin embargo, sería hasta el año de 1917 con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde señala lo concerniente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la fracción XX del artículo 123 apartado A y el contenido de las fracciones XXI y XX de dicho artículo que contiene lo relativo a la insumisión al arbitraje en materia laboral, donde se desprende el arbitraje laboral como medio para solucionar los conflictos en materia laboral, no obstante es un arbitraje sui generis que encuentra su sustento en la justicia social con fin último del Derecho Laboral.

El fin lo encontraremos de manera clara en los antecedentes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123.

2.2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

La República instaurada en 1853 se implantó como una reacción del pueblo contra sus enemigos seculares que detentaban el poder. Pero el clero era sólo una de las causas por las que el proletariado mexicano se sentía asfixiado, hubo algunas otras a las que no se les dio la debida atención como la desigualdad social, por ello fue que a Porfirio Díaz le fue sencillo establecer el capitalismo durante su gobierno, el cual duraría de 1876 a 1911.

¹⁰³ *Íbidem*, pág. 84

Porfirio Díaz fue obligado por las masas levantadas en su contra, cansadas de su manera de manejar el país a dejar el cargo en 1911, por medio de la revolución. Aunque algunos autores reconocen que durante su gobierno surgieron numerosos avances: el impulso de la inversión extranjera, las redes de vías férreas, la explotación por parte de poderosas negociaciones en las minas, aparte de enormes fábricas con las cuales se creaban centros industriales de importancia, se aprovechaba la energía hidráulica para el abastecimiento de luz, fueron abiertos los puertos marítimos a los buques de gran calado realizándose obras costosas, así como la explotación del petróleo por empresas que hacían fuertes inversiones en ello, así como en la conducción y refinerías, pero la consecuencia directa era que todas esas ganancias en lugar de quedarse en el país se fueran al extranjero. Lo anterior trajo consigo un desarrollo económico basado en el enorme desequilibrio social, principalmente entre los trabajadores:

“Puede asegurarse que hasta el año de 1910, el noventa por ciento de la población de la República era gente que vivía de un salario y de esa masa enorme, la mayor parte eran sirvientes de las fincas de campo, ya como peones de plantas o como accidentales”¹⁰⁴

En esta época “la jornada de trabajo para el peonaje estaba regida por la luz del sol (doce horas diarias), y se retribuía con la suma estrictamente indispensable para que el trabajador conservara su fuerza física y pudiera alimentar a su familia, pero que nunca recibía en dinero efectivo, si no en maíz y otros artículos necesarios para la vida, los cuales eran expendidos en la tienda de raya. Cuando el peón tenía que hacer erogaciones que necesariamente tenía que pagar en dinero, como los gastos de bautizos matrimonios y entierros, recibía de la hacienda en calidad de préstamo la cantidad indispensable,

¹⁰⁴ROUAIX, Pastor, Textos de la Revolución Mexicana, “Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917”, Comisión Nacional Editorial del CEN, México, 1984, pág.22

anotándola a su cuenta para que fuera pagada en abonos; pero dado lo exiguo de la raya nunca se le hacían los descuentos respectivos, y su deuda subsistía a manera de una cadena perpetua que ligaba al jornalero a la finca, la que no podía abandonar jamás, pues al pretenderlo era perseguido y extraditado de cualquier lugar en que se refugiara y ni la muerte lo libraba de aquella deuda, porque pasaba como herencia maldita a sus hijos o familiares”¹⁰⁵

Así las cosas, queda claro que ningún peón, obrero o minero, tuvo las garantías que reclama el trabajo; la huelga era un acto criminal, la simple protesta era considerada como subversiva.

El 20 de noviembre de 1910, estalló la Revolución Mexicana proclamada en el Plan de San Luis de 05 de octubre, el Jefe de la Revolución Francisco I, Madero, invocó los principios de “sufragio efectivo y no reelección”, ofreció promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral, lo que levantó los ánimos populares.

Su primera intervención en los conflictos entre trabajadores y patrones, fue la creación del Departamento de Trabajo (Decreto del 13 de diciembre de 1911), dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, dicho departamento intervendría en los conflictos entre el capital y el trabajo.

Posteriormente a la muerte de Madero y José María Pino Suárez, este último como vicepresidente, lo sucedió en la presidencia Venustiano Carranza, quien expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, el cual por su contenido facultaba al Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, para expedir y poner en vigor,

¹⁰⁵ Ídem.

durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacciones a las necesidades, económicas, sociales y políticas.

El contenido del Plan de Guadalupe, sentará las bases para la Reforma Social que posteriormente se realizó a la Constitución de 1857, lo anterior aunado a las leyes, que en plena lucha revolucionaria, expidieron algunos gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, controlados por los carrancistas.

Los ordenamientos legales de aquella época comenzaron a establecer las autoridades de trabajo para la solución de controversias, en un principio fueron el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje y se decidió nombrar a un árbitro, que iba a ser el tercero en discordia si las partes no se ponían de acuerdo.

Después se crearía la Ley de Trabajo, que se encargaría de lo relativos a los conflictos de trabajo y órganos encargados de su resolución y en ella se establecían las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, marcando como procedimiento el arbitraje obligatorio. En otros Estados, como Veracruz, se establecieron las Juntas de administración Civil, en Jalisco se establecieron las Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales.

Varios acontecimientos dieron lugar para que el Congreso Constituyente iniciara labores el día 1º de diciembre de 1916 y concluyera el 31 de enero de 1917 dándole vida a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Puede decirse que el verdadero derecho procesal del trabajo nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123 constitucional, como lo veremos en el siguiente punto.

2.3. ORÍGENES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

De una sociedad marcada por las diferencias sociales, donde cada persona, en unión con todos los demás, tuvo que luchar por reivindicarse como ciudadano mexicano y por lo tanto propietario de su propia fuerza y trabajo, a través de la Revolución Mexicana, como resultado de la reacción ante las injusticias que en aquella época se vivían principalmente de los obreros que trabajaban en la empresas extranjeras, porque el gobierno les permitía adquirir terrenos y establecerse para la explotación de los mismos.

Del contexto anterior surgió una casta de legisladores, quienes cargados de experiencia y por ello una profunda conciencia social, enfrentan el vacío legal tan grande que existía en el ámbito social en nuestro país, dándole forma a los artículos 5º, 27 y 123 constitucionales. El artículo de mayor trascendencia por el tema del presente trabajo es el artículo 123, por ello nos enfocaremos a describir de manera concreta y sustancial su conformación tal y como lo expone el autor Pastor Rouaix:

“...las huelgas de Río Blanco y Cananea dan linaje a las esencias más puras del ser nacional, la propiedad de la hacienda confiere indignidad y servidumbre, nos señala las monstruosas concesiones otorgadas a extraños a la nación y a la fiebre pródiga para servir a los intereses de la reacción nacional. Imperdonable conducta del Gobierno del general Porfirio Díaz.”¹⁰⁶

Tal y como lo manifiesta aquí el autor anteriormente citado, existía un gran descontento por las injusticias que se perpetraban en una sociedad inestable y carente de apoyo. Toda vez que en aquella época la organización política tenía características del feudalismo de la Edad Media y existían dos castas únicas,

¹⁰⁶ Íbidem, pág.11

por un lado se encontraban los amos que administraban el gobierno, la religión y la riqueza y por otro lado los aquéllos que sólo contaban con su trabajo y la obediencia. Y al hacer una reflexión el autor en mención, nos lleva a la conclusión de que todas las revoluciones de nuestro país tienen como origen la desigualdad social.

En 1917 con la expedición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se otorgaron facultades a las legislaturas locales y al Congreso de la Unión, para dictar leyes reglamentarias del artículo 123.

Por ello es que casi todos los Estados expidieron leyes reglamentarias, para la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación.

En 1917 el Congreso de la Unión expidió la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, reglamentando las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Territorios Federales “en el texto original del artículo 123 de la Constitución y su Ley reglamentaria de 1931, por la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y del propio procedimiento, no incluyeron normas protectoras a favor de los trabajadores, salvo algunos aspectos de personalidad, preferencia de créditos y la elección de bienes de fácil realización en la ejecución de los laudos.”¹⁰⁷ Pero de las leyes reglamentarias ya hablaremos posteriormente por ahora, cabe recordar que por lo que respecta a las reformas hechas a la Constitución de 1857, se hicieron modificaciones al artículo 5º, así como al artículo 27 y el artículo que ocupa el presente inciso, como lo es el artículo 123, para quedar como sigue:

“TITULO VI

DEL TRABAJO

¹⁰⁷ TENA SUCK, Rafael. El Juicio Ordinario Laboral. Op. Cit. pág. 15

Art.123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.- la duración de la jornada máxima será de ocho horas *en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.*

Lo puesto en cursivas es el texto que, en palabras del propio autor, fue suprimido por la Comisión en su dictamen.

Queda establecida la jornada legal que hasta hoy en día perdura, la de ocho horas.

II.- La jornada de trabajo nocturno será una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

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

IV.-Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

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

VI.-El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

VII.- Para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

IX.-La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

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

XI.- En toda la negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.-En toda negociación agrícola, industrial, mineral, o cualquier otro centro de trabajo, *que diste más de dos kilómetros de los centros de población*, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberá establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII.-Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

XIV.-Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejecución de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya contraído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad parcial o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso en el que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.-El patrón estará obligado a observar en la instalación de establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

XVIII.-Las huelgas serán lícitas, cuando, empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores Capital y Trabajo, para realizar la justa retribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XIX.-Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesarios suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX.-Las diferencias de los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

XXI.-Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, 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.

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

XXIII.-Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV.-De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia.

XXV.-Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:

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

(b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

XXVI.-Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXVII.- Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad de un plazo determinado.”

“El mismo día 13 de enero fue leído en la sesión del Congreso nuestro proyecto siendo turnado a la primera Comisión de Constitución para su estudio y dictamen. Formada esta comisión por hombres de avanzados principios revolucionarios, al pasar el proyecto por rigurosos análisis, salió con adiciones de mayor radicalismo, con las que se trató de dar mayor alcance a sus tendencias; las razones que tuvo la Comisión para proponerlas, las declara en la exposición que precedió a su dictamen.”¹⁰⁸

En dicho dictamen la Comisión propuso: que la sección llevara el título “Del Trabajo y de la previsión social”, que en el primer artículo se impusiera al Congreso y a las Legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, que se precisara mejor el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, entre otras.

Sin duda las de mayor trascendencia para el tema que nos ocupa, fueron las relacionadas con las fracciones XXI y XXII. “En la fracción XXI proponemos, para mayor claridad, la supresión de las palabras “a virtud del escrito de compromiso”. Proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse, de que los trabajadores no acepten el laudo del tribunal de arbitraje. En la fracción XXII debe substituirse, a nuestro juicio, las palabras descendientes y ascendientes por las de hijos y padres, y debe hacerse extensiva la responsabilidad de que trata la última parte de dicha fracción a los

¹⁰⁸ROUAIX, Pastor. Textos de la Revolución Mexicana, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Op. Cit. pág.103.

malos tratamientos que suelen recibir los obreros de los familiares del empresario.”¹⁰⁹

Fue así como el artículo 123, quedó de la siguiente manera (en negritas están los cambios que se sugirieron):

“TITULO VI
DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

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

I.- la duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. **Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años.** Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

IV.-Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

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

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

¹⁰⁹ Íbidem, pág. 105

VII.- Para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

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

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, abonará como salario, por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados, para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.-En toda negociación agrícola, industrial, mineral, o cualquier otro centro de trabajo, *que diste más de dos kilómetros de los centros de población*, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas **que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas**. Igualmente deberá establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. **Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.**

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

XIV.-Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejecución de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad parcial o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso en el que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.-El patrón estará obligado a observar en la instalación de establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

XVIII.-Las huelgas serán lícitas, cuando, empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores Capital y Trabajo, para realizar la justa retribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo. **Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.**

XIX.-Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesarios suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del consejo de conciliación y arbitraje.

XX.-Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

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

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

XXIII.-Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

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

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

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

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

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

b.- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los consejos de conciliación y arbitraje.

c.- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

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

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

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

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

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

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

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

XXX- Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores en plazos determinados.

Transitorio

Quedan extinguidas de plenos derecho las deudas que por razón de trabajo, hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patrones, sus familiares o intermediarios”.

Fueron grandes debates los que se tuvieron que llevar a cabo para la concretización de dicho precepto legal, pero lo positivo de ello y que la historia nos repite es que los que participaron fueron aparte de personas preparadas con experiencia acerca de lo que se iba a legislar, porque lo vivían de manera continua.”

Una vez que quedaron asentados los antecedentes del Derecho Laboral, así como los antecedentes de la figura jurídica, de la Insumisión al Arbitraje, abordaremos dicha figura en los ordenamientos legales procesales, y así comenzamos con la disposición normativa siguiente:

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Una vez creado el artículo 123 constitucional y como ya quedó apuntado, dicho precepto legal facultaba a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo, por ello surgieron diversos ordenamientos legales que marcaron los antecedentes de las diferentes leyes del trabajo, entre ellas: “El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas en algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la Ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como precedente en la elaboración de la Ley federal del trabajo de 1931.”¹¹⁰

¹¹⁰DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, Tomo I, Décimo tercera edición, Porrúa, México, 1993, pág. 50

Debido a la dispersión de leyes se suscitó un trato distinto a los trabajadores, dado que algunos conflictos se extendían a dos o más entidades federativas “en vista de la multiplicación la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.”¹¹¹

La ley Federal del Trabajo de 1931 surgió como una consecuencia a la reforma promulgada en 1929 en la cual se abrió la discusión para que fuera una Ley Federal la que regulara la materia laboral, en el primer párrafo del artículo 123. Lo anterior bajo la presidencia de Pascual Ortiz Rubio y fue así que se expidió el 18 de agosto de 1931, la Ley Federal del Trabajo conformada por 685 artículos, 11 títulos y 14 transitorios.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos que la figura de la Insumisión al Arbitraje quedó regulada bajo el amparo de los artículos 601 y 602, que inicialmente establecieron la posibilidad de que el patrón se negare al arbitraje o a acatar el laudo de la Junta, y en ellos se sentaron la bases para que la ruptura del vínculo laboral fuera desde la fecha de la petición patronal.

Veamos el contenido de los mencionados artículos:

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

I. Dará por terminado el contrato de trabajo;

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

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

“Art. 602.- La responsabilidad del conflicto consistirá:

Quando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere

¹¹¹ *Íbidem*, pág.53

prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

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

La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, aclaró lo siguiente:

“Nuestra legislación no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Dejando en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja en libertad para acatar el laudo o no una vez pronunciado.”

“Pero para que el Arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si el patrón es el que se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos, **pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo en conflictos individuales”**.

Como se observa la negativa de someter sus diferencias al arbitraje sólo era aplicable en aquellos conflictos relativos a la implantación de nuevas condiciones de trabajo, es decir, en asuntos colectivos de naturaleza económica, o en el caso, de huelga imputable, puesto que se consideró antijurídico su aplicación en conflictos individuales, ya que nadie puede sustraerse de la jurisdicción de los tribunales laborales.

“El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero solo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedará, no obstante, sujeta la jurisdicción del tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del cumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123.”

Lo anterior porque nadie podría sustraerse de la jurisdicción de los tribunales laborales, podríamos decir que había un arbitraje obligatorio. Por ello es que en esta ley no se establecieron excepciones para el caso de negativa patronal, de reinstalar a los trabajadores.

Los conceptos anteriores acorde con los principios que influyeron la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal, se declararon por un régimen absoluto de estabilidad, al impedir la disolución injustificada de vínculo laboral y la obligatoriedad de la reinstalación.

En el año de 1936 la Suprema Corte de Justicia de la nación determinó como obligación patronal ineludible la reinstalación de los trabajadores despedidos sin justa causa, cuando éstos lo solicitaran y acreditaran durante la sustanciación del procedimiento.

No obstante en el año de 1941 con la ejecutoria del 25 de febrero de 1941, en el Amparo Directo 4271/40 1ª, promovido por Oscar Cué, se sustentó el criterio de que los patrones podían negarse a la reinstalación, pagando los respectivos daños y perjuicios, apoyando su determinación en una afirmación de dudosa

validez jurídica, que siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible.

Con ello, en la Exposición de motivos del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria y Comercio concluyó que es imposible cumplir la obligación de reinstalar si el patrón se resiste a reinstalar al acatamiento al laudo, ya que nadie está obligado a lo imposible.

Alberto Trueba Urbina criticó esta exposición de motivos, pues para él era un error aplicar las obligaciones civiles a las relaciones de trabajo, porque consideraba que la materia civil es inoperante en las relaciones laborales.

Posteriormente la reforma de 1948, para modificar la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Diputación Obrera de la XL Legislatura del Congreso de la Unión, integrada por miembros de la C.T.M., “Se reforma la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los términos siguientes:

“...XXI.-Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo...”

Por su parte la iniciativa de reforma de 1961, del 26 de diciembre de 1961 por el Poder Ejecutivo Federal, con las facultades conferidas por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dicha Ley Federal del trabajo fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 01 de abril de 1970 y entró vigor el 1° de mayo de 1970.

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tiene como antecedentes de su creación dos proyectos, uno de ellos en el año de 1962 bajo la presidencia de López Mateos, quien mandó un anteproyecto en el que señaló que se hicieran reformas a las fracciones: II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, lo cual se refería a la elevación a 14 años, como edad mínima para trabajar, una justa reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, el procedimiento para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de la empresa y buscó restituir a los trabajadores su derecho de estabilidad en su empleo, fue en noviembre de ese mismo año que fueron aprobadas las reformas constitucionales no así su anteproyecto de ley.

En relación a las fracciones XXI y XX, se señaló: “**OCTAVO.** Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso “A” del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al

patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...”¹¹²

Por lo que respecta a la Insumisión al Arbitraje, quedó de la siguiente manera:

“...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 del trabajo...”

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

La reforma de 1962 en los artículos 124 y 125. “El artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Las excepciones que se consideraron en el proyecto fueron:

“En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.”¹¹³

¹¹² TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales. Insumisión al Arbitraje y Negativa a Reinstalar en Materia Laboral, Sista, México, 2006, pág. 80

¹¹³ Íbidem, pág. 85

El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador si comprueba que éste, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto constante y permanente con él.

La tercera excepción mencionaba a los aprendices, por la posición y el carácter de las actividades de estos.

1. Los empleados de confianza.
2. El servicio doméstico.
3. Los trabajadores eventuales.

Artículo 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Tendrá además, derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con lo anterior, en el Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo del 31 de diciembre de 1962, quedó de la siguiente manera:

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

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

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

III.- En los casos de los aprendices.

IV.- En caso de los empleados de confianza

V.- En el servicio doméstico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 125.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I.- En el importe de tres meses de salario;
- II.- Si la relación de trabajo por tiempo determinado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. 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.
- III.- En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores.

El 21 de noviembre de 1962 se publicó el Decreto de modificaciones a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, del que se deduce la pretensión del legislador de que en todo conflicto individual de trabajo, derivado de una separación injustificada, el patrón se sometiera al arbitraje de las autoridades competentes y acatar el laudo pronunciado, salvo las excepciones señaladas en la ley reglamentaria.

El 20 de diciembre de 1962 en el Diario Oficial de la Federación se publicó el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, abrogada por la Ley de 1970, por el cual se reglamentaron las excepciones de la negativa patronal a reinstalar.

El segundo antecedente, lo encontramos bajo la presidencia de Gustavo Díaz Ordaz en el año de 1968, proyecto que fue divulgado en entre los sectores interesados para que emitieran sus opiniones, después de emitidas éstas, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo, para que posteriormente fuera aprobada.

La cual contiene en su Exposición de Motivos, lo siguiente:

“Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.”

“el Proyecto de Reforma contiene lo siguiente: “No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente, se dividió el Proyecto en las partes siguientes: la primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se la incluyó en el Proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aun no se extiende a todos los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos

estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo. Finalmente la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables.”

Con dicha reforma se fortaleció el tripartismo en las comisiones nacionales, donde existe la participación de los trabajadores, de los patronos y el gobierno para la determinación de los salarios mínimos, su participación en las utilidades, la seguridad e higiene en las empresas así como la seguridad social. Dichas Comisiones Mixtas, representaron instrumentos de equilibrio entre los factores de la producción. Esta ley constaba de 890 artículos, 16 títulos, 12 artículos transitorios.

En virtud de las reformas a la ley laboral de primero de abril del año de 1970, desapareció el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 49 señala lo que hasta hoy en día conocemos como los casos en los que el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización constitucional, prima de antigüedad y veinte días por cada año de prestación de servicios, tal y como lo estableció y establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien en dicha Ley se señalaba también la insumisión al arbitraje, así como el no acatamiento al laudo, de manera específica en los artículos 845 y 846 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Artículo 875.-Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta:

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

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

Artículo 846.- Si la negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación 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 la huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo por el salario de tres meses. 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 percibir 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.

En esta reforma se suprimió la fracción III la cual se refería a las contrataciones de los aprendices porque ya no existía, para ese entonces, ese tipo de contratación.

El contenido de los preceptos legales antes señalados, forma parte integral de la actual Ley Federal del Trabajo, sólo las reformas a la misma en 1980, nos conducen de lleno a lo regulado y aplicable en la actualidad.

Pero las reformas a la Ley Federal del Trabajo no concluyeron aquí, sino que continuaron y así encontramos las siguientes.

2.6. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo fue reformada en los títulos XIV, XVI, modificaciones al procedimiento de huelga, se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales. Dichas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 04 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Gracias a las reformas procesales que se establecieron en la Ley Federal de Trabajo, se logró contar con un proceso laboral más ágil y eficaz ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijó reglas claras para el procedimiento de huelga, adicionando el procedimiento de arbitraje, asimismo se adicionó la figura de la suplencia de la queja del trabajador (junta suple deficiencias de la demanda del trabajador)

“-La jornada diurna de ocho horas.

-El descanso semanal.

-La prohibición de disminuir los salarios.

-La fijación de salarios mínimos.

-La reglamentación del trabajo de los menores.

-La seguridad Social.

-La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

-El asociarse en defensa de los intereses de trabajadores y empleadores.

-La regulación para dirimir controversias en materia laboral.

-El derecho de huelga.

-El tripartismo como parte esencial de importantes instituciones del trabajo y la previsión social.”¹¹⁴

¹¹⁴<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/7/art/art3.pdf>, 11:00, 01 marzo 2012

“Fueron las reformas procesales de 1º de mayo de 1980, por inspiración de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, que incluyeron un sentido tutelar al trabajador en los procesos del trabajo al consignar la obligación de las Juntas de subsanar las deficiencias de las demandas (art. 685); al eximir a los trabajadores de cargas probatorias (art. 784) y al requerir a los patrones demandados la exhibición de los documentos “que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar a la empresa” (art. 784), conceptos que desvirtuaron el espíritu del legislador original y el equilibrio procesal, más que con justificación jurídica, por sentimentalismo obrerista”¹¹⁵

En 1980 se reformó a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Desde entonces hasta hoy la Insumisión al arbitraje, se establece en el artículo 947.

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

IV.-Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

¹¹⁵TENA SUCK, Rafael. El Juicio Ordinario Laboral, Op. Cit. pág. 15

“Iniciativa de reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, Y XXXI del inciso “A” DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, QUE SE FUNDA EN LOS SIGUIENTES CONSIDERANDOS:

En relación con las fracciones XXI y XXII, se dijo en la parte conducente:

“**SEPTIMO:** La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad...”¹¹⁶

En 1980 se reformó a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Desde entonces hasta hoy la Insumisión al arbitraje, se establece en el artículo 947.

“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. condenara 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, condenara 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.”

El fundamento del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo es la fracción XXII, apartado “A” de la Constitución.

¹¹⁶ TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales. Insumisión al Arbitraje y Negativa a Reinstalar en Materia Laboral, Op. Cit. pág.80

Por lo que respecta a la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo el 4 de enero de 1980 los artículos 845, 846 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, permanecieron con el mismo contenido y fueron ubicados en los numerales 947 y 948, subsistiendo la limitación contenida en el artículo 123, apartado "A", fracción XXI de la Constitución, cuando se trate de las acciones de separación de los trabajadores, incluyó el pago de la prima de antigüedad conforme a lo que establece el artículo 162 y se hizo referencia al artículo 519.

Los hechos reales como fuentes del Derecho, dan vida a figuras como la Insumisión al Arbitraje, dicha figura, de acuerdo a sus antecedentes, refleja una manera sencilla de darle flexibilidad al principio de estabilidad en el empleo. Ahora veremos cuál es el curso que sigue la figura de la Insumisión al Arbitraje, en la actualidad, para mostrar su vigencia y su aplicación en la vida práctica, lo cual quedará asentado en siguiente capítulo.

CAPITULO III
MARCO LEGAL DEL ARBITRAJE LABORAL EN MÉXICO

El Arbitraje laboral se encuentra regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, así como en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del precepto legal antes mencionado. El Arbitraje Laboral se formula mediante procedimientos que conforman el proceso laboral.

Como ya quedó anotado la figura de la Insumisión al Arbitraje es un derecho procesal, toda vez que al ejercitarse la acción por parte del trabajador, se inicia la maquinaria procesal y con ello surge el derecho procesal de la parte demandada para interponer la insumisión al arbitraje, el cual puede hacer valer desde que se inicia dicho proceso o bien una vez emitido el laudo, en este segundo caso nos encontramos ante la figura del insometimiento al laudo.

La Insumisión al Arbitraje se encuentra regulada, de manera dispersa y sin consenso, como derecho positivo y vigente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A" fracciones XXI y XXII, tal como lo citaremos a continuación.

***3.1. ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917***

Dentro de la legislación mexicana actual encontramos el sustento jurídico de la Insumisión al Arbitraje en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ser de ella que deriva la ley reglamentaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, para un mejor conocimiento de cómo es que la Constitución acoge esta figura jurídica, del propio artículo que le da sustento

legal se pueden percibir los elementos de la misma y su finalidad, como lo vemos:

“TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

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

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

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

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

Dicha fracción nos habla del derecho que existe por parte del patrón de hacer valer la insumisión al arbitraje mediante el pago de la indemnización constitucional y con el pago de la responsabilidad que resulte del conflicto. Cabe señalar que ésta sólo procederá cuando el trabajador ejercite como acción principal la reinstalación, con lo cual manifiesta su deseo de continuar con la relación de trabajo que lo une con el patrón. Además en la fracción anteriormente citada menciona que en los casos de la fracción siguiente, la XXII de dicho artículo, no será aplicable. La fracción XXII señala:

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 determinara 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;...”

En esta fracción se señalan los siguientes casos:

- a) Un despido injustificado;
- b) El patrón que despida a un trabajador por haber ingresado a un asociación o sindicato;
- c) Por haber tomado parte en una huelga lícita.

De esta manera vemos que en el artículo 123 fracción XXII, nos habla de las dos opciones con las que cuenta el patrón, a eyección del trabajador, ya que mediante la conjunción o, nos señala que puede optar por cumplir con el contrato o por otro indemnizarlo según su elección.

Como podemos observar de dicho precepto constitucional se desprende el derecho con el que cuenta el patrón para sustraerse del arbitraje laboral y en su lugar pagar una indemnización especial, además de las responsabilidad que resulte del conflicto, facultado a la Ley Federal del Trabajo para que regule los casos de su procedencia. Así tenemos que la Insumisión al Arbitraje, es una figura reconocida constitucionalmente, tal y como lo hemos venido estudiando hasta el presente capítulo. Lo cual consideramos acertado por parte del legislador, ya que es una manera de flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo, tan ultrajado hoy en día, y de esta manera no eximir al patrón de su responsabilidad.

Ahora bien, qué pasa con esa regulación especial en la Ley Federal del Trabajo, los estudiaremos con posterioridad de manera detallada.

En la actualidad nos encontramos ante una crisis económica que impacta al Derecho Laboral de manera tan directa, que se ha provocado que se susciten numerosas iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo que nos rige, las cuales carecen de una aplicación adecuada a los problemas que enfrentamos hoy en día, ya que dichas reformas son creadas por personas que no tienen el

conocimiento adecuado sobre el contenido de la Ley Federal del Trabajo y mucho menos de su aplicación práctica.

Si bien es cierto, que muchas de las circunstancias que se pretenden legislar, se dan en la práctica, también lo es que legislándolas de una manera inadecuada, se retrocedería y se dejaría de lado todas las luchas que en el pasado se enfrentaron para darle al trabajador una estabilidad en su empleo (mientras la materia del trabajo subsista) dándole la posibilidad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a hacer valer dicho principio mediante el ejercicio de su acción. También existe la posibilidad de que al trabajador se le contrate de manera permanente como regla general, o bien por tiempo determinado, de acuerdo a las circunstancias de cada empleo.

En nuestros días sabemos que muchas empresas actúan fuera de lo que establece la norma y tratando de romper con el principio de estabilidad en el empleo, a los trabajadores se les contrata, por mes, por dos meses a conveniencia del patrón para que no genere antigüedad, o bien con los contratos por honorarios a nivel institucional.

Cada quien defiende sus intereses y tiene derecho a protegerse pero no en contravención de lo que establece la ley, sabemos que una de las fuentes de derecho son las fuentes materiales o reales por ejemplo los hechos reales, la costumbre, pero legislarlo sólo porque sucede sin tomar conciencia de las consecuencias jurídicas que puede acarrear es realmente inexcusable.

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo trata de ser lo más equitativa posible, porque da opciones tanto al trabajador como al patrón para defenderse dentro del proceso laboral, no existen lagunas, lo que subsiste por parte de quien la aplica es el desconocimiento de la misma, un claro ejemplo de ello es la figura que estudiamos en el presente trabajo, ese desconocimiento ha llevado

a la falta de aplicación correcta de la misma y como resultado la inseguridad de quien pretenda aplicarla por su incertidumbre y finalmente su inaplicabilidad. La jurisprudencia, como se verá más adelante ha matizado dicha figura, no obstante sigue sin una fijación que la haga positiva (esto es, la norma que regula la convivencia humana en un lugar y en un momento determinado. La ley escrita en todo tiempo) y vigente (como una norma que se encuentra en vigor, dentro de un ámbito territorial determinado).

El legislador quiso ser más claro y en la fracción XXII del artículo 123, apartado “A”, postuló que la ley reglamentaria establecería los casos en los cuales dicha figura sería operante, los cuales se encuentran señalados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, así como la indemnización especial regulada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, como lo corroboraremos a continuación.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, encontramos algunos señalamientos, de manera dispersa sobre la Insumisión al Arbitraje, dentro de los artículos: 49, 50, 947.

Partiremos de lo que señala el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

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

“...I.-Dará por terminada la relación de trabajo;...”

El primer efecto de la Insumisión al Arbitraje es la terminación de la relación de trabajo, lo importante es dejar claro en qué momento, lo cual señalaremos con posterioridad. Dicha terminación es declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Dado que ya no existe relación de trabajo por su terminación, la consecuencia lógica es la indemnización.

“...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...”

“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;...”

Estas dos fracciones son las que establecen la indemnización especial a la que tiene derecho el trabajador, al proceder la Insumisión al Arbitraje. Por un lado contempla la antigüedad, según el caso que se presente.

“...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...”

Con la procedencia de la Insumisión al Arbitraje, además de las cuantificaciones señaladas en las fracciones anteriores, se establece la prestación accesoria a la

indemnización constitucional como son los salarios caídos, acerca de los mismos se señala de manera clara que estos se cuantificarán desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

“...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...”

Al respecto y para reforzar lo anteriormente señalado, nos parece importante citar a Mario González García. “Conforme a las fracciones XXI y XXII de la Constitución General de la República, en relación con el artículo en comento (art. 947) de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden los siguientes requisitos de la Insumisión al Arbitraje:

- 1.- Es facultad del patrón y no una obligación.
- 2.- Corresponde a las Juntas, y no a los patrones, dar por terminada la relación de trabajo.”¹¹⁷

Por lo que respecta a la Indemnización que se le haga a dicho trabajador, señala lo siguiente:

“El patrón cubrirá a los trabajadores, no tan sólo las indemnizaciones fijadas en el artículo 947 del Código Laboral, sino también las prestaciones que se hubieren devengado hasta el momento de la Insumisión-responsabilidad del conflicto- de lo contrario, tal insumisión al arbitraje sería una forma legal de eludir responsabilidad laboral por parte del patrón, haciendo nugatorios los derechos adquiridos de los trabajadores, de índole irrenunciable, atento a la

¹¹⁷GONZALEZ García, Mario. Derecho Procesal Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2000, pág. 169.

fracción XXVIII, inciso H, del artículo 123, apartado “A” constitucional, 5° de la Ley Federal del Trabajo.”¹¹⁸

Ahora bien, por lo que respecta a las demás prestaciones que señale el actor en su demanda, estas previa comprobación, también deberían ser cuantificadas al momento de emitir la resolución correspondiente sobre la insumisión al arbitraje, mediante el allanamiento que de ellas haga el patrón o bien previa comprobación por parte del trabajador. Lo anterior con apoyo en el principio de celeridad y economía procesal, toda vez que la relación de trabajo ya se dio por terminada.

El artículo que señala de manera específica los casos en los que procede la Insumisión al Arbitraje, es el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

“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;...”

Nos encontramos ante el supuesto de la determinación de la antigüedad: “la ley omite precisar la forma en la que se genera la antigüedad, por el contrario existen diversos criterios contradictorios. Los Tribunales Colegiados de Circuito estimaron que la antigüedad de los trabajadores es equivalente a los años de servicios efectivos, ya que los días de vacaciones, permisos, faltas, licencias, incapacidades y otras situaciones análogas en que no existe prestación servicios del trabajador, deben ser tomadas en consideración, ya que no implican interrupción de la relación laboral.”¹¹⁹

“...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

¹¹⁸Ídem.

¹¹⁹TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Insumisión al Arbitraje y Negativa a Reinstalar en Materia Laboral, Op. Cit. pág.117.

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;...”

Aunque algunos autores comentan, en relación a esta fracción, que son los trabajadores de confianza a los que se hace alusión consideramos que esta fracción nos habla de las relación de trabajo de diferentes tipos, como podría ser un chofer, una trabajadora doméstica, una enfermera; por ello es que en la fracción siguiente, nos habla de los trabajadores de confianza de manera concreta, quienes no siempre, en la vida práctica se encuentran en contacto directo con el patrón.

“...III. En los casos de trabajadores de confianza;...”

Un supuesto un tanto evidente, pero que en la práctica resulta difícil acreditar, por lo que a continuación explicaremos.

Los trabajadores de confianza, son lo que el gran procesalista Cavazos Flores señala como los trabajadores de los que todo mundo habla pero nadie los conoce. Dicho autor también señala que al no encontrarse regulados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del trabajo no tenía por qué reglamentar algo que no está previsto en dicho precepto legal por ser reglamentaria del mismo porque al excederse es anticonstitucional.

El autor en mención señala que los trabajadores de confianza empezaron a recibir ese mote por el contacto que tenían con el patrón y su cercanía, al grado de que algunos trataban como verdaderos patrones, aunque tuvieran una categoría igual que la de los demás trabajadores. Señala también que en un

principio dichos trabajadores gozaban de privilegios, pero con las reformas que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige y donde se les coloca en el apartado de trabajadores especiales, se encuentran en una situación de desventaja frente a otros trabajadores.

“El proyecto cambió el término de “empleados de confianza”, que se venía utilizando, por el de “trabajadores de confianza”, a fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que, salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto tales como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.”¹²⁰

Con lo anterior nos queda claro que se trata de un trabajador más y el cual puede ser despedido de manera injustificada también, como el autor en mención lo señala, no se trata de la designación que se le dé al puesto, sino de la naturaleza de las funciones desempeñadas. Tal como lo establece el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de 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...”

De acuerdo con el contenido de este artículo, vemos que en la práctica es difícil acreditar la categoría de dichos trabajadores, máxime cuando se habla de la pérdida de confianza para rescindirles la relación de trabajo, tal y como lo

¹²⁰CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de con...fianza, Trillas. México, 1993, pág. 16

establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la carga de la prueba corresponderá al patrón. Lo anterior queda de manifiesto porque en la práctica, la calidad de trabajador de confianza, siempre quedará sujeto a la naturaleza de las funciones que se desempeñen, incluso si vemos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al intentar suplir esta ambigüedad de la Ley Federal del Trabajo, enumera en su artículo 5° a los trabajadores de confianza. Al respecto y en la resolución de los juicios se señala que la simple mención de trabajador de confianza no basta para que a un trabajador se considere como tal.

Señala el autor que el trabajador de confianza sí está protegido por el principio de estabilidad en el empleo, a pesar de lo que señala el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, “ya que exige un motivo “razonable”. Por tanto gozan de estabilidad en el empleo, si bien más restringida que el resto de los trabajadores por cuenta ajena.”¹²¹

Lo difícil es llevar a cabo la calificación de dichos trabajadores, “para que cualquier patrón pueda reconocer el ámbito hasta donde puede extenderse la denominación de empleado de confianza, requerirá contar con la única herramienta de administración de personal que le permite definir la naturaleza de las funciones que una persona desempeñará.

Esta herramienta es la descripción de puestos, a la que se llega mediante un análisis de las actividades que desarrolla la persona que ocupa un puesto y de su contribución al logro de los objetivos de una unidad organizacional.”¹²²

En el Derecho Laboral, encontramos que se habla de trabajadores de confianza tanto en el sector privado como en el sector público, regulados de manera específica por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, “De la Cueva hace notar que no existe criterio fijo y

¹²¹Ibidem, pág. 56

¹²²Ibidem, pág. 42

definido para calificar como de confianza a un trabajador; luego hace una relación de diferentes categorías de trabajadores que pueden ser calificados como de confianza, aclarando que no se trata de una enumeración limitativa, sino más bien ejemplificativa y que la relación debe referirse a cada empresa. De esa relación se advierte que los trabajadores de confianza pueden ser reunidos en dos grandes grupos: los altos empleados de confianza y los trabajadores subalternos de confianza, como por ejemplo las taquimecanógrafas encargadas de la correspondencia secreta, ciertos trabajadores encargados de hacer llegar órdenes delicadas y secretas, etcétera”¹²³

Los altos empleados de confianza son sobre los que se enfoca Cavazos Flores y señala determinadas características:

“sabido es que la subordinación es una de las características tipificadoras del empleado común y corriente. En cambio, el empleado de confianza, si a la vez es un alto empleado, caracterizase por gozar de una subordinación reducida a su mínima expresión, ya que para gozar de la representación del empleador tiene que gozar de cierta autonomía; ejerce la “relación de autoridad” de que ya hemos hablado.”¹²⁴

De tal suerte que hablamos de los siguientes elementos:

- a) Poder de representación del empleador.
- b) Un poder jerárquico de dirección y poder disciplinario en el servicio de la empresa.
- c) Subordinación reducida.
- d) Vinculación directa del empleado con el empleador.

¹²³ Íbidem, pág.52

¹²⁴ Íbidem, pág. 53

Por ello este autor deja claro que la ley laboral considera “dos clases de funciones de confianza: las realizadas por algunos altos empleados que desempeñan labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización-cuando tengan carácter general-; y por otro lado otras funciones de confianza que pueden ser realizadas por trabajadores subalternos, que realicen por ejemplo trabajadores personales del patrón dentro del establecimiento.”¹²⁵

Hablar de los trabajadores de confianza nos llevarías más capítulos en el presente trabajo, por ello sólo revisamos aspectos que consideramos importantes, entre los cuales están aquéllos que, en la práctica, nos pueden ayudar a distinguirlos y ubicarlos en aplicabilidad de la figura procesal que es motivo de estudio del presente trabajo. Con ello quedarán más claros los casos que citaremos con posterioridad.

“...IV. En el servicio doméstico; y...”

Encontramos la definición de trabajador doméstico en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala:

“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...”

Es viable esta excepción al principio de estabilidad en el empleo ya que resultaría insano obligar a un patrón a reinstalar a un trabajador que está tan directamente vinculado a él y a su familia.

“...V. Cuando se trate de trabajadores eventuales...”

¹²⁵Ibidem, pág.57

Entendemos esta en los supuestos en los que ya no existe la materia del trabajo para el que fueron contratados, por ejemplo cuando el servicio es transitorio por su propia naturaleza.

Para sustentar lo anteriormente expuesto nos avocaremos a lo que señala la jurisprudencia y explicaremos algunos casos prácticos, para reforzar lo anteriormente expuesto.

3.4. JURISPRUDENCIA

En este punto señalaremos lo concerniente a las tesis y jurisprudencias aplicables, haciendo una pequeña reflexión o citando los puntos importantes que fueron tomados en cuenta para su formación.

“[TA]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 2349

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. AL SER UNA EXCEPCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DEMANDADAS AL PATRÓN DEBEN RESOLVERSE CON LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, PORQUE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLAS CESA AL TERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO Y, POR TANTO, NO DEBEN DECIDIRSE AL DICTARSE EL LAUDO EN EL JUICIO ORDINARIO.

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, y como se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo, no es oponible respecto de otras acciones, aunque se ejerzan en la misma demanda, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, como lo estableció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 61/2004, publicada en la página 559 del Tomo XIX, mayo de 2004, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "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.". En ese sentido, cuando el trabajador demanda la reinstalación y diversas prestaciones de seguridad social, entre ellas, el pago de cuotas a su favor ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la vigencia de su seguro de vida, como consecuencia del despido injustificado, y el

patrón opone la insumisión al arbitraje, tal excepción no prejuzga sobre la procedencia de aquélla y, por tanto, las referidas prestaciones de seguridad social deben mantenerse hasta que se dé por terminada la relación laboral, mediante la declaración de la autoridad responsable; de ahí que no tienen porqué decidirse al dictarse el laudo en el juicio ordinario.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 138/2011. 22 de septiembre de 2011. Unanimidad de votos; mayoría en cuanto al sentido y tema de la tesis. Disidente y Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Encargado del engrose: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.”

Como podemos apreciar y se desprende de la jurisprudencia anteriormente citada, al encontrarnos ante la acción principal de la reinstalación, de manera excepcional al principio de estabilidad en el empleo se puede interponer la Insumisión al Arbitraje y como la misma no prejuzga sobre la procedencia de las prestaciones de seguridad social, así como tampoco de prestaciones como vacaciones, aguinaldo, etc., y ya que las prestaciones de seguridad social son obligatorias mientras se encuentre vigente la relación de trabajo y ésta se da por terminada, mediante la declaratoria de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es por ello que con tal declaratoria se da por terminada, también, la obligación del patrón respecto de las prestaciones de seguridad social.

“[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIV, Septiembre de 2011; Pág. 1378 **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO. NO PUEDEN HACERSE VALER SUCESIVAMENTE O COEXISTIR EN UN MISMO JUICIO.** Los artículos 49, 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo reglamentan la excepción a la estabilidad en el empleo prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en ese contexto, el hecho de que el patrón promueva el incidente de insumisión al arbitraje, en términos de la primera parte del numeral 947 indicado, impide que, en caso de no obtener una resolución interlocutoria favorable, haga valer posteriormente la negativa a acatar el laudo. Lo anterior, en razón de que la resolución interlocutoria de insumisión al arbitraje necesariamente dilucida si el patrón se encuentra o no en el estado de excepción regulado por el artículo 49 citado, lo que impide retomar el mismo punto durante el juicio o en la ejecución del laudo de condena a la reinstalación. Ello implica que al hacer valer el estado de excepción indicado, el patrón debe invocar simultáneamente todas las causas por las cuales estima que se encuentra exento de reinstalar al trabajador demandante, porque si no lo hace debe estimarse que existe cosa juzgada respecto de las causales de excepción que fueron analizadas y

que habrá precluido su derecho de hacer valer las que no invocó desde el primer momento.

Contradicción de tesis 213/2011. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de julio de 2011. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: María Enriqueta Fernández Hagggar.”

En la anterior jurisprudencia señala la procedencia de la insumisión al Arbitraje, la cual se encuentra señalada constitucionalmente en el artículo 123 apartado A, fracción XXI, la cual nos remite a la Ley Reglamentaria en su fracción XXII, siendo ésta la Ley Federal del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo reglamenta dicha figura en los artículos 49, 50, 947.

Lo anteriormente citado nos parece adecuado en razón de que se estaría dando al patrón una doble oportunidad para hacer valer la insumisión al arbitraje, en su modalidad de Insumisión al Arbitraje y Negativa a Acatar el Laudo. Lo anterior es así porque finalmente, en ambos casos, se entraría al estudio de las excepciones al principio de estabilidad en el empleo que marca el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y al haber resuelto ya sobre el Incidente de Insumisión al Arbitraje estaríamos ante una cosa juzgada y por lo tanto ya habría precluido el derecho del patrón para hacer valer la Negativa a Acatar el Laudo.

[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 659

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO, PREVISTA EN LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CONSTITUYE LA CANTIDAD QUE DEBERÁ PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS.

La responsabilidad aludida deriva del derecho que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga al patrón de no reinstalar al trabajador en su empleo, en los casos previstos por la ley secundaria, lo que incide directamente en el principio de estabilidad. Así, el Constituyente Permanente autorizó al legislador ordinario para definir la forma en que el patrón respondería ante su oposición de reinstalar al trabajador, y éste decidió que esa responsabilidad consistiría en pagarle: 1. Tratándose de contrato por tiempo definido: a) Una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si no excede de un año; o, b) 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, si la relación excedió de un año; y, 2. En el caso de que el contrato sea por tiempo indefinido, en veinte días por cada uno de los años de

servicios prestados (artículo 50, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo vigente). En tal virtud, se concluye que la responsabilidad del conflicto constituye la cantidad que deberá pagar el patrón al trabajador por concepto de daños y perjuicios para compensarle el tiempo que prestó sus servicios y resarcirlo ante la imposibilidad de mantener estabilidad en el empleo, sin que en su cuantificación pueda haber otro tipo de prestaciones.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.”

La anterior jurisprudencia nos ubica en el supuesto de la procedencia de la Insumisión al Arbitraje, ante la cual es procedente que el patrón pague la responsabilidad del conflicto de conformidad a lo que señala el artículo 123 constitucional en su apartado A fracción XXI y el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, dicha responsabilidad deberá entenderse como la cantidad que deberá pagar el patrón al trabajador por concepto de daños y perjuicios para compensarle el tiempo que prestó sus servicios y resarcirlo, sin que en ésta responsabilidad puedan haber otro la cuantificación de otro tipo de prestaciones, como ya quedó anotado en la jurisprudencia que se citó primero. Las cantidades dependerán del salario que perciba el trabajador.

“[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 658
INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. EL CONSTITUYENTE PERMANENTE ESTABLECIÓ, EN LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, UN DERECHO A FAVOR DEL PATRÓN, ARMONIZADO CON EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De la interpretación de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, deriva que las instituciones de insumisión al arbitraje y de no acatamiento del laudo tienen como supuesto principal el derecho constituido a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo, pues el Constituyente Permanente, al armonizar la norma de la fracción XXI, relativa a la insumisión al arbitraje y al no acatamiento del laudo, con el principio contenido en la fracción XXII, de estabilidad en el empleo, vislumbró la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, la actividad normal de la empresa y la seguridad de las personas, pero consideró necesario imponerle la obligación de pagar al trabajador una cantidad por la responsabilidad de su decisión de no reincorporarlo al empleo.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.”

Aseveración acertada ya que el derecho no es una ciencia exacta y regula la conducta humana, lo cual entraña una dificultad tan considerable como el paso del tiempo, así que los Tribunales al tomar en cuenta dicha circunstancia han ayudado al progreso del Derecho Laboral, resaltando que el constituyente de 1917 quiso ser lo más equitativo posible y señalan que la Insumisión al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo, son derechos del patrón como excepciones al principio de estabilidad en el empleo porque advirtió la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral y por lo tanto la seguridad de las personas y además consideró necesario imponerle la obligación de pagar al trabajador una cantidad para cumplir con su responsabilidad. Lo anterior se complementa con la siguiente tesis.

“[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 658

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. EL ARTÍCULO 947, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La citada disposición legal al autorizar a la Junta de Conciliación y Arbitraje a fijar al patrón la responsabilidad que resulte del conflicto, con motivo de la procedencia de la insumisión al arbitraje o del no acatamiento del laudo, conforme a las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, no viola la fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque fue intención del Constituyente Permanente que el legislador ordinario definiera en la norma secundaria, la responsabilidad a que se haría acreedor el patrón que decidiera ejercer su derecho de no reinstalar al trabajador en los casos de excepción a la regla de la estabilidad en el empleo. Además, si dicho legislador ordinario determinó que la finalidad perseguida por la norma constitucional, de atribuir una responsabilidad al patrón que se apartara del principio de estabilidad en el empleo, se satisfacía imponiéndole el pago de una cantidad que compensara al trabajador el tiempo que prestó sus servicios, es claro que se ciñó a la intención del Constituyente de que aquél se viera resarcido ante la imposibilidad de mantener la permanencia en el empleo.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.”

“[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 657

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME SU PROCEDENCIA Y, EN SU CASO, LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO, SIN ATENDER A PRESTACIONES INDEPENDIENTES DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE NO DIVISIÓN DE LA CONTINENCIA DE LA CAUSA.

La insumisión al arbitraje prevista en la fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye un derecho a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando éste aduzca haber sido despedido y se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo. De esta forma, el incidente que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe instruir cuando se ejerce ese derecho, tiene como fin resolver únicamente sobre la procedencia de la insumisión al arbitraje y, en su caso, determinar la responsabilidad del conflicto, en términos del artículo 50, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, la resolución que la dirime, sin atender a prestaciones independientes de la acción de reinstalación por despido, no viola el principio de la no división de la continencia de la causa, porque este postulado se sustenta en la necesidad procesal de resolver de manera concentrada las acciones y pretensiones vinculadas por la misma causa o que tengan el mismo origen; lo que no sucede entre la reinstalación y las prestaciones que no dependen de ésta, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, entre otras, debido a que aquella acción tiene su origen en un despido injustificado, en cambio el resto de las prestaciones son causa directa de la existencia de la relación de trabajo. Así, la insumisión al arbitraje traerá como consecuencia que no exista litis en torno al despido, pero respecto del resto de prestaciones puede existir controversia y necesariamente tendrá que seguirse el juicio para resolverlas.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.”

Si bien es cierto, que el Incidente de Insumisión al Arbitraje, mediante el cual el patrón ejerce su derecho de no reinstalar al trabajador, tiene como fin resolver únicamente sobre la procedencia de la Insumisión al Arbitraje y como consecuencia determinar la responsabilidad del conflicto, sin atender a prestaciones que se consideran independientes de la acción de reinstalación por despido y también es cierto que esas prestaciones son causas directas de la relación de trabajo, luego entonces, por qué no podría resolver sobre dichas prestaciones si tal y como las tesis anteriormente citadas lo señalan, la Junta de Conciliación y Arbitraje, da por terminada la relación de trabajo y por ende con ella podría darse resolución sobre dichas prestaciones, en caso de que no existiera litis respecto de ellas, caso contrario sí podría entrarse al proceso.

“[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Enero de 2011; Pág. 827

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO.

La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente tratándose de conflictos laborales en los que el trabajador demanda del patrón la reinstalación por despido injustificado, pues fue concebida constitucionalmente como una excepción a la estabilidad en el empleo en los supuestos que la Ley Federal del Trabajo fija en su artículo 49, y su procedencia trae como consecuencia que se declare la terminación del contrato de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, para que la autoridad cuente con elementos suficientes que le permitan tener certeza acerca de si el trabajador se encuentra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 49, que autoricen al patrón quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe tramitarse el incidente correspondiente en el que las partes podrán ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, y de resultar procedente, en términos del artículo 947 de la Ley citada, aquélla dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón al pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y de la prima de antigüedad; por tanto, no basta que el patrón solicite la insumisión al arbitraje para dar por terminada la relación de trabajo desde ese momento, sino que es necesario que la Junta del conocimiento haga el pronunciamiento en el que así lo determine al resolver el incidente relativo.

Contradicción de tesis 278/2010. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del mismo circuito. 29 de septiembre de 2010. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 147/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de octubre de dos mil diez.”

Como podemos apreciar en relación a la jurisprudencia anteriormente citada, la terminación de la relación de trabajo se da por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo importante aquí es que deja claro que se cuantificarán: el pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y la prima de antigüedad. Señala que lo importante es el pronunciamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto a la terminación de la relación de trabajo, situación que nos parece acertada puesto que de lo contrario se estaría dando la facultad de dar por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y arbitraria contraviniendo lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

“[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXI, Febrero de 2010; Pág. 2866

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. CUÁNDO PROCEDE LA REINSTALACIÓN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE TELÉFONOS DE MÉXICO.

Aun cuando el patrón hubiese propuesto la insumisión al arbitraje en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, si existe disposición expresa en el contrato colectivo de

trabajo de los trabajadores de Teléfonos de México, que restringe el arbitrio del empleador para despedir al trabajador sólo en los casos específicos contemplados en la cláusula 156 del referido contrato colectivo, por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la empresa, o alguna otra causa justificada; no se puede privilegiar dicha figura si no se demuestra la actualización de alguna de esas hipótesis y, por ende, procede la reinstalación del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 818/2009. Sergio Rubio Urquijo. 12 de noviembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Silverio Rodríguez Carrillo. Secretaria: Adriana Vázquez Godínez.”

La anterior tesis nos pareció trascendente citarla ya que en la misma se otorgan mayores beneficios que los que dispone Ley Federal del Trabajo. Aunque si reflexionamos un poco sobre ello, podemos concluir que dicho contenido es inconstitucional e ilegal, ya que contraviene lo que señala la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, cuando éste da la facultad a la Ley para determinar los casos de excepción al Principio de Estabilidad en el Empleo y el contenido de esta tesis deja de lado a dicha Ley y limita lo que ésta señala. No obstante, debemos tomar en cuenta que dicha Ley Federal del Trabajo, señala también en su artículo 18, que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

“[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXVI, Octubre de 2007; Pág. 3200

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA SIMPLE MANIFESTACIÓN DEL PATRÓN DE NO SOMETERSE A ÉL Y SU VOLUNTAD DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR ES INSUFICIENTE PARA QUE SE ACTUALICE, YA QUE PARA ELLO ES NECESARIO QUE LA JUNTA, EN EL INCIDENTE RELATIVO, UNA VEZ QUE ANALICE LAS PRUEBAS OFRECIDAS, SE PRONUNCIE SOBRE SU PROCEDENCIA.

Del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato laboral mediante el pago de una indemnización. Sin embargo, la oposición unilateral de la patronal de someterse al arbitraje y su voluntad de indemnizar al empleado mediante la exhibición del título de crédito relativo es insuficiente para que éste se actualice, pues es necesario que la Junta, en el incidente de insumisión al arbitraje, analice las pruebas ofrecidas por las partes y se pronuncie sobre su procedencia; y si una vez realizado lo anterior la Junta declara improcedente el mencionado incidente, ello trae como consecuencia que se tenga por no efectuada la oposición del patrón de someterse al arbitraje y por no exhibido el aludido documento para el pago de la indemnización, así como ordenar la continuación del procedimiento.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 374/2006. Laura Elena Castro Sandoval. 10 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretaria: Oralia Barba Ramírez.”

La Junta debe entrar al análisis de la procedencia o improcedencia de la Insumisión al Arbitraje, ya que es ella la que declara la terminación de la relación de trabajo, una vez acreditada la causal del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que se invoca para que sea declarado procedente o improcedente el Incidente de Insumisión al Arbitraje. Es evidente que cuando se declare improcedente se deberá tener por no efectuada la oposición del patrón de someterse al arbitraje y por no exhibido el aludido título de crédito.

Lo anterior para dar validez a la resolución que emita la Junta de Conciliación y arbitraje al decidir sobre la procedencia o improcedencia de la Insumisión al Arbitraje y por ende la terminación o no de la relación de trabajo.

“[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXV, Mayo de 2007; Pág. 930

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. CONTRA LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO Y ORDENA LA CONTINUACIÓN DEL JUICIO EN SU ETAPA ARBITRAL, POR LO QUE HACE A LAS PRESTACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA LITIS INCIDENTAL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.

La interlocutoria que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje, exime al patrón de reinstalar al trabajador y condena al pago de las prestaciones inherentes a la reinstalación es reclamable en el amparo indirecto, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, porque afecta el derecho sustantivo del quejoso a la estabilidad en el empleo y este aspecto ya no será materia de estudio en el laudo, por lo que aun cuando obtuviera un fallo favorable respecto de las restantes prestaciones materia de la litis en la etapa arbitral, no se le podría restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado, y porque, afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo decidirá las prestaciones derivadas de la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental pero que sí se rigen por el sentido de ésta, sujeta al afectado a un juicio que puede ser ocioso si en el correspondiente amparo se determina la inconstitucionalidad de la interlocutoria reclamada, pues su efecto sería la reposición del procedimiento para que la reinstalación se decida en la etapa arbitral.

Contradicción de tesis 195/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Primero, Octavo, Cuarto y Noveno, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de abril de 2007. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Oliva del Socorro Escudero Contreras.

Tesis de jurisprudencia 86/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de abril de dos mil siete.”

Es importante destacar la instancia que se establece contra la resolución del Incidente de Insumisión al Arbitraje, ya que tal y como lo plantea la jurisprudencia en comentario, al afectar un derecho sustantivo del quejoso a la

estabilidad en el empleo que ya no será materia de laudo, lo anterior en términos del artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo: Artículo 114.- El amparo se pedirá ante el Juez de Distrito: fracción IV.- contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación; Además de que señala que aunque obtuviera un fallo favorable por lo que respecta a las demás prestaciones, no se le podrá restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado no se le podría restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado, y porque, afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo decidirá las prestaciones derivadas de la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental pero que sí se rigen por el sentido de ésta, el afectado estaría sujeto a un juicio que puede ser ocioso, porque el efecto del Juicio de Amparo, en el caso de que se declarara inconstitucional la interlocutoria reclamada.

“[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXV, Marzo de 2007; Pág. 1693

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ESCRITO MEDIANTE EL CUAL EL PATRÓN PRETENDE DESISTIRSE DE AQUÉLLA DEBE TRAMITARSE INCIDENTALMENTE Y DARSE A CONOCER AL TRABAJADOR ANTES DE QUE LA JUNTA SE PRONUNCIE AL RESPECTO.

Cuando la insumisión al arbitraje se plantee en la etapa de conciliación de la audiencia trifásica, debe tramitarse vía incidental en términos del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que las partes tengan, en igualdad de circunstancias, oportunidad de ofrecer pruebas y alegar respecto a si el patrón, de conformidad con el numeral 49 de la aludida legislación, puede o no quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, es decir, según se pruebe o no que el trabajador es de confianza, del servicio doméstico, eventual, con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que desempeña no sea posible el desarrollo normal de la relación laboral. Ahora bien, en el supuesto de que el patrón no pueda quedar eximido de reinstalar al trabajador la consecuencia es que continúe el arbitraje. Por ello, el escrito por medio del cual el patrón se desiste de la insumisión al arbitraje, si bien no está previsto expresamente como una causa por la que no prospere la insumisión, se trata de una hipótesis que, de resultar procedente, llevaría a darlo por concluido y seguir con el arbitraje. En este sentido, la misma razón que subyace para abrir ese incidente opera en el supuesto de que el patrón pretenda desistirse, pues con ello introduce una hipótesis análoga sobre la que debe abrirse el debate, dado que puede conducir a concluir con el incidente y proseguir con el arbitraje; y, en tal virtud, para preservar el equilibrio procesal de las partes en el proceso, conforme al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo debe darse a conocer al trabajador antes de que la Junta se pronuncie al respecto, con el fin de brindarle la posibilidad de controvertir la procedencia del desistimiento a la insumisión al arbitraje.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 172/2006. Carlos Guerrero Palomera. 17 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Mendoza Montes. Secretario: Arturo Ortégón Garza.”

De manera lógica encontramos una solución para el caso de que el patrón se desista del Incidente a la Insumisión al Arbitraje, lo cual debe hacer mediante incidente ya que se considera que debe establecerse por analogía porque si no se entra a su estudio, al igual que cuando se declara improcedente, se entraría al arbitraje. Lo que no nos parece muy acertado por parte del legislador ya que consideramos que podría desistirse mediante una promoción con la cual se le daría vista a la parte actora, para que manifestara lo que a su derecho conviniera, caso contrario con el fin de brindarle la posibilidad de controvertir la procedencia del desistimiento a la insumisión al arbitraje, se estaría retardando el procedimiento, y se estaría dando cabida a una controversia innecesaria.

“[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Diciembre de 2006; Pág. 198

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUEL 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 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.

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 1890/2005. Eusebio Andrade Vázquez. 13 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer. Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.”

De manera clara se señala que contra la acción de reinstalación procede la Insumisión al Arbitraje, como excepción al Principio de Estabilidad en el Empleo, haciendo valer los supuestos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se facultó a la ley reglamentaria, regular dicha figura a través de lo que establece el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala además que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que resulten del conflicto, además de que dicha jurisprudencia establecía que no procedía contra las acciones 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; pero vemos que en la fracción XXII, se faculta a la Ley reglamentaria para que señale los supuestos en los que procederá la Insumisión al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo, mediante el pago de una indemnización aún en los supuestos de un despido injustificado o bien 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.

“[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Octubre de 2006; Pág. 1395

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SI EN LA DECLARATORIA JUDICIAL LA JUNTA DA POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 947, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; SERÁ HASTA ESA FECHA EN QUE SE RECONOZCA LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.

De La interpretación armónica de las fracciones I y IV del artículo 947, de la Ley Federal del Trabajo, se colige que para determinar la antigüedad de un trabajador a efecto de calcular las indemnizaciones que le corresponda, la Junta debe resolver procedente la insumisión al arbitraje y declarar extinguida la relación laboral, por lo que es hasta la fecha en que se dicta

el laudo incidental el límite en que la antigüedad del trabajador debe computarse. Lo anterior obedece a que cuando el patrón no quiera someter sus diferencias a la potestad de la Junta, externa su voluntad de dar por concluida la relación laboral, sin suscitar controversia al hecho del despido, oponiéndose a reinstalar al trabajador, a cambio de cubrir el importe de una indemnización y demás prestaciones establecidas en la ley; de ahí que el periodo comprendido entre la fecha en que el trabajador se dijo despedido hasta aquella en que se determine fundada la insumisión, debe considerarse viva la relación laboral, porque el empleador al manifestar que es su deseo el no someterse al arbitraje, da por hecho que el despido fue injustificado y si bien la reinstalación reclamada no se materializa, la relación de trabajo debe tenerse como continuada hasta que la Junta dicte la resolución respectiva, por ser el momento en que se realiza el pronunciamiento jurídico de culminación del nexo de trabajo.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3073/2006. Miguel Ángel Rivera Villaseñor. 11 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 278/2010, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 147/2010 de rubro: "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO."

Toda vez que es a través de la sentencia interlocutoria, al declarar procedente la Insumisión al Arbitraje, que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la terminación de la relación de trabajo, esta jurisprudencia aclara que es hasta este momento que se deberá cuantificar la prima de antigüedad, ya que la relación de trabajo se considera continuada hasta en tanto no se dicte la resolución de la Insumisión al Arbitraje.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Octubre de 2006; Pág. 1394

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. AL DECLARARSE FUNDADO EL INCIDENTE, EL DERECHO AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS SEGUIRÁ TRANSCURRIENDO HASTA QUE LA PATRONAL CUBRA LAS INDEMNIZACIONES, SIN QUE REPERCUTA EN EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Conforme a la fracción I, del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el día en que la Junta resuelve fundado el no sometimiento al arbitraje promovido por el patrón, hace la declaratoria de que en ese momento culmina la relación de trabajo; por lo que es hasta esa data el límite para computar la antigüedad del trabajador. En ese tenor, respecto al pago de salarios caídos que señala la primera parte de la fracción IV, del citado numeral, el legislador previó que éstos debían correr hasta que fueran cubiertas las indemnizaciones correspondientes, sin que implique que por el hecho de que los salarios vencidos se sigan generando, la antigüedad continúe incrementándose, en razón de que existe fecha cierta en la que se declaró jurisdiccionalmente la conclusión del vínculo laboral.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3073/2006. Miguel Ángel Rivera Villaseñor. 11 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños."

Lo anterior concuerda con la regla general del pago de salarios caídos, ya que, de qué otra manera se podría presionar al patrón para el pago correspondiente

de las indemnizaciones y la responsabilidad del conflicto, además deja claro que la antigüedad se computará hasta que se termine la relación de trabajo.

“[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Agosto de 2006; Pág. 2243
INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA PROMOVERLO ES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DE LA AUDIENCIA INICIAL DEL JUICIO.
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 al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y, por otro, que lo anterior resulta inaplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto citado, 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 igualmente está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; también lo es que por lógica jurídica debe entenderse que si el arbitraje se inicia técnicamente con la demanda y la contestación, esto es, en la audiencia inicial del juicio establecida en el artículo 875 de la legislación laboral, entonces, el incidente de insumisión al arbitraje debe promoverse en la etapa de conciliación, es decir, antes de pasar a la fase de demanda y excepciones.
NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
Amparo directo 3689/2006. Elia Castillo Torres. 26 de abril de 2006. Unanimidad de votos.
Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Juan Miguel de Jesús Bautista Vázquez.
Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 930, tesis por contradicción 2a./J. 86/2007, con el rubro: "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. CONTRA LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO Y ORDENA LA CONTINUACIÓN DEL JUICIO EN SU ETAPA ARBITRAL, POR LO QUE HACE A LAS PRESTACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA LITIS INCIDENTAL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO."

Consideramos que aunque es acertada en el sentido de que se interponga la Insumisión al Arbitraje hasta antes de la etapa de Demanda y Excepciones, ya que es en esta etapa donde se fija la litis, sin embargo consideramos que sería más adecuado que una vez que sea notificada la parte demandada quede facultada para interponer el mencionado incidente hasta antes de la Etapa de Demanda y Excepciones.

“[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Junio de 2005; Pág. 834
PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRATÁNDOSE DE LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO, SU PAGO DEBE HACERSE CONFORME AL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SIENDO INAPLICABLE CUALQUIER OTRA DISPOSICIÓN, AUN CUANDO SEA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR.
El artículo 947, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo señala que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta deberá condenarlo al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse y hasta que se cubran las indemnizaciones y, asimismo, al pago de la prima de antigüedad en términos del diverso artículo 162 de la propia ley; es decir, no da lugar a dudas respecto del artículo con base en el cual debe cubrirse esta última prestación en los casos que se precisan,

siendo inaplicable cualquier otra disposición, por no actualizarse lo establecido en el artículo 18 de la citada legislación, en cuanto que: "... En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.". Lo anterior, porque aun cuando las disposiciones contenidas en la ley laboral son de orden público, es inaplicable lo dispuesto en el mencionado artículo 18, al ser expresa la ley y no dar lugar a dudas, aun cuando sea más favorable al trabajador.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 309/2005. Petróleos Mexicanos. 13 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Clara Eugenia González Ávila Urbano."

Pensamos que, si bien es cierto, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo es claro al señalar lo concerniente a la prima de antigüedad, también es cierto que debería considerarse la discrecionalidad del patrón de otorgar una cantidad mayor a la que marca el precepto en comento.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Abril de 2005; Pág. 1503

SALARIOS CAÍDOS. CUANDO UN TRABAJADOR ES SEPARADO DEL PUESTO DE CONFIANZA Y REGRESA AL DE BASE, Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SE NIEGA A SOMETERSE AL ARBITRAJE POR ESTAR DE ACUERDO EN CUBRIRLE LAS PRESTACIONES CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO, NO CONSTITUYE DOBLE PAGO SI LA JUNTA LO CONDENA AL PAGO DE SUS DIFERENCIAS ENTRE LOS SUELDOS QUE PERCIBÍA COMO DE CONFIANZA Y EL DE BASE.

Si el trabajador reclama la reinstalación, así como el pago de salarios caídos por haber sido separado injustificadamente del puesto de confianza en el que se desempeñaba al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, pero regresó a su puesto de base, y dicho organismo externa su negativa a someter sus diferencias al arbitraje por estar de acuerdo en cubrir las prestaciones de conformidad con el contrato colectivo de trabajo, resulta apegada a derecho la condena impuesta al pago de las diferencias de salarios caídos por el periodo comprendido entre la separación y la fecha en que se celebró la audiencia en el que el referido instituto manifestó su negativa a someter sus diferencias al arbitraje, ya que aun cuando el trabajador continúe laborando en su puesto de base, tal condena no implica un doble pago, si ésta sólo es por las diferencias de salarios caídos entre los sueldos que se percibían en el puesto de confianza y el de base.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 409/2005. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Clara Eugenia González Ávila Urbano."

Lo anterior es lo correcto ya que los incrementos salariales deben ser considerados al momento de hacer las cuantificaciones de las indemnizaciones correspondientes, por ello resulta apegada a derecho la condena impuesta al pago de las diferencias de salarios caídos por el periodo comprendido entre la separación y la fecha en que se celebró la audiencia en el que el referido instituto manifestó su negativa a someter sus diferencias al arbitraje, lo cual no

implica un doble pago al trabajador cuando esta es por las diferencias salariales entre los sueldos que se percibían en el puesto de confianza y el puesto de base.

“[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XX, Septiembre de 2004; Pág. 222

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE LA DECLARA PROCEDENTE Y ORDENA EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE AL DAR POR CONCLUIDO EL JUICIO LABORAL, PROCEDE EL AMPARO DIRECTO, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE HAYA EMITIDO EN UN INCIDENTE TRAMITADO ANTES DE LA AUDIENCIA DE LEY.

La resolución en que una Junta de Conciliación y Arbitraje declara procedente la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje y ordena el archivo del expediente, agota la litis natural con independencia de que se emita en un incidente tramitado antes de la audiencia de ley, de donde resulta claro que es de aquellas resoluciones a que se refiere el último párrafo del artículo 46 de la Ley de Amparo, pues si bien no decide la controversia dentro del aludido procedimiento ordinario, sí da por terminado el juicio y ordena el archivo del expediente, lo cual implica que en su contra procede el amparo directo y que las pruebas conforme a las cuales se analizará su constitucionalidad, obran en el expediente laboral, por lo que no es aceptable la razón que pretende justificar el trámite de la vía indirecta con el objeto de recibir nuevos elementos de convicción en relación con las violaciones alegadas en la demanda de garantías, máxime si de acuerdo con la técnica del amparo no es jurídico atender a situaciones diversas a las probadas en el procedimiento relativo para resolver sobre la constitucionalidad del acto reclamado que dio por concluido el juicio.

Contradicción de tesis 32/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Tercero y Décimo Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de septiembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.”

Es evidente que toda vez que se trata de una resolución que pone fin al procedimiento, de conformidad a lo que señala el párrafo final del artículo 46 de la Ley de Amparo, que establece:

“Artículo 46.- Para los efectos del artículo 44, se entenderán por sentencias definitivas las que decidan el juicio en lo principal, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas...”

Y el último párrafo señala:

“...Para los efectos del artículo 44, se entenderán por resoluciones que ponen fin al juicio, aquellas que sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas...”

De tal manera que la jurisprudencia considera a la sentencia interlocutoria que declara procedente la Insumisión al Arbitraje, como la resolución que pone fin al juicio, procede el Juicio de Amparo Directo.

[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XIX, Mayo de 2004; Pág. 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.

Contradicción de tesis 128/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 61/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de abril de dos mil cuatro.

Las principales acciones que ejerce un trabajador al ser despedido injustificadamente, son: la indemnización constitucional y la reinstalación, esto es el cumplimiento de contrato que señala la fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional. Por ello es que toda vez que como ya lo hemos expuesto con antelación, la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 constitucional otorga la facultad de reglamentar las excepciones al principio de estabilidad en el empleo, de las cuales se desprende que contra la acción que procede la Insumisión al Arbitraje es contra la de reinstalación de conformidad a lo que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la Insumisión al Arbitraje sólo procede ante la acción de reinstalación, como una excepción al principio de estabilidad en el empleo que sólo procede en determinados supuestos.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XIX, Abril de 2004; Pág. 1482

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CATEGORÍA DE LOS, PARA EFECTO DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo establece que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, y dentro de ellas se encuentran comprendidas las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón; esto es, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que se realicen y no de la apreciación o catalogación que haga el patrón de manera subjetiva, pues la idea del legislador fue considerar aquellas actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la empresa, con sus intereses y la realización de sus fines. Por tanto, para efectos de la insumisión al arbitraje se tiene que demostrar la categoría de confianza que define el numeral en comento y no la que se enuncie en un catálogo de puestos o normatividad interna de una empresa.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23593/2003. Adrián Ibáñez Gómez. 15 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Damiana Susana Díaz Oliva.

En la práctica vemos que es muy complicado acreditar la calidad de trabajador de confianza, ya que tal y como lo señala el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se debe atender a la naturaleza de las funciones realizadas de manera general, debe haber también elementos para comprobar las funciones del trabajador de que se trate, para que tal calidad quede acreditada de acuerdo al tipo de funciones y no por la mención que se haga de ellas.

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.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 32/2003. 13 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Carreón Hurtado. Secretario: Octavio Ibarra Ávila.

Prestaciones que no nacen del despido pero si de la relación de trabajo, por lo tanto se debería resolver sobre las mismas de conformidad con el principio de celeridad procesal.

En dicha tesis se hace la aclaración de que por lo que respecta a las prestaciones que no resultaron del despido injustificado se resolverán en el procedimiento ordinario, lo que puede resultar en contravención al principio de celeridad procesal y deberían resolverse durante la secuela en la que se resuelve lo concerniente al Incidente de Insumisión al Arbitraje, desde nuestro punto de vista. Lo anterior lo consideramos así porque dichas prestaciones se encuentran vigentes en tanto esté vigente la relación de trabajo pero al declarar procedente el Incidente de Insumisión al Arbitraje, la Junta de Conciliación al Arbitraje declara terminada la relación de trabajo y con ella se deberían declarar extinguidas las prestaciones, siempre y cuando no hubiera controversia al respecto.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XV, Enero de 2002; Pág. 1301

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SE ACTUALIZA EN LA FECHA EN QUE EL PATRÓN SE ACOGE A AQUELLA FIGURA JURÍDICA, SINO EN LA QUE RESUELVALA JUNTA.

Si bien la parte patronal se acogió al beneficio de la insumisión al arbitraje en determinada fecha, ello no implica que a partir de la misma hubiera terminado la relación de trabajo que la unió con la parte actora, pues con independencia de que esa manifestación es unilateral y no un acuerdo de voluntades entre las partes contendientes, tal insumisión sólo puede operar después de que la Junta analice su procedencia; o bien, determine si el caso en cuestión se encuentra incluido en alguna de las acciones consignadas en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Federal, hipótesis en las cuales resultaría improcedente tal insumisión en términos de lo dispuesto en la última parte del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que resulte insuficiente la manifestación unilateral del patrón en el sentido de que se acoge a esa figura laboral, para que se considere concluida la relación de trabajo en tal fecha.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 611/2001. Petróleos Mexicanos y su organismo subsidiario Pemex-Refinación. 27 de septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Ramón Raúl Arias Martínez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 278/2010, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 147/2010 de rubro: "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO."

Lo cual es adecuado puesto que no se puede dejar al arbitrio del patrón la terminación de la relación de trabajo, además la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene que valorar la procedencia de la causal que se invoca para que sea procedente la Insumisión al Arbitraje.

[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XIII, Marzo de 2001; Pág. 195

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.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.

Corroborar la hipótesis de que debe hacerse valer vía incidental, por analogía a los incidentes contemplados en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, algunos autores lo manejaban como un incidente innominado, criterio con el cual coincidimos, puesto que no está contemplado en la Ley Federal del Trabajo de manera explícita.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; VIII, Agosto de 1998; Pág. 869

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN.

Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: "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 salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El 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 con 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 con el contrato, mediante el pago de una indemnización ...". Es decir, que si bien en la fracción XXI del citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la 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 con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."; consecuentemente, si la parte actora se encuentra dentro de alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que en el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del 123 constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: "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."

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3716/98. María Trinidad Delgado Navarro. 25 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, página 465, tesis I.9o.T.21 L, de rubro: "ARBITRAJE, INSUMISIÓN AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.".

Nota: Por ejecutoria de fecha 4 de agosto de 2000, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 36/2000 en que participó el presente criterio.

Lo anterior lo consideramos superado, ya que la regla general es la estabilidad en el empleo y por excepción a dicho principio se puede promover la Insumisión al Arbitraje o el No Acatamiento al Laudo fundamentándolos en las excepciones que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ya del contenido de la fracción XXII del artículo 123 apartado A, se desprende que otorga la facultad a la ley reglamentaria para señalar los casos de excepción al principio de estabilidad en el empleo.

Consideramos que la parte final de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, apartado "A" y lo establecido en la parte final del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, además de repetitivo resulta ocioso y lleva a tal confusión que hace que se emitan criterios contradictorios a lo que se establece en éstos.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; III, Abril de 1996; Pág. 405

INSUMISION AL ARBITRAJE, INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta: I.- Dará por terminada la relación de trabajo; II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV.- Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Luego, si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimó que se liberó de la obligación, viola las garantías individuales del quejoso; en razón a que la declaratoria de que el nexo laboral ha concluido

es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado; cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9217/95. Gerardo Jesús Zamora Laguna. 6 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Nos encontramos aquí ante el supuesto de la procedencia de la Insumisión al Arbitraje cuando se hace valer el supuesto de un trabajador de confianza y se acredita la calidad del mismo, pero la Junta de Conciliación y Arbitraje omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo y consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas estimando que se liberó de la obligación, porque la declaratoria de la terminación de la relación de trabajo es esencial para realizar las cuantificaciones correspondientes. Además de que dichas cuantificaciones las tiene que hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje, con todos los elementos que aportan las partes y que tienen que ser valorados por ella y no quien está interponiendo la Insumisión al Arbitraje, lo anterior de conformidad a lo que establece el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 843. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación...”

Vemos que en la Insumisión al Arbitraje, en caso de que haya habido incrementos salariales se ordena abrir incidente de liquidación, por lo tanto debe estarse al contenido del precepto legal anteriormente citado, como se ha venido haciendo, máxime cuando se le da el carácter, por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de resolución que pone fin al juicio a la sentencia interlocutoria dictada en la tramitación del Incidente de Insumisión al Arbitraje.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. AL SER UNA EXCEPCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DEMANDADAS AL PATRÓN DEBEN RESOLVERSE CON LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, PORQUE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLAS CESA AL TERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO Y, POR TANTO, NO DEBEN DECIDIRSE AL DICTARSE EL LAUDO EN EL JUICIO ORDINARIO.

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, y como se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo, no es oponible respecto de otras acciones, aunque se ejerzan en la misma demanda, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, como lo estableció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 61/2004, publicada en la página 559 del Tomo XIX, mayo de 2004, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "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.". En ese sentido, cuando el trabajador demanda la reinstalación y diversas prestaciones de seguridad social, entre ellas, el pago de cuotas a su favor ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la vigencia de su seguro de vida, como consecuencia del despido injustificado, y el patrón opone la insumisión al arbitraje, tal excepción no prejuzga sobre la procedencia de aquella y, por tanto, las referidas prestaciones de seguridad social deben mantenerse hasta que se dé por terminada la relación laboral, mediante la declaración de la autoridad responsable; de ahí que no tienen porqué decidirse al dictarse el laudo en el juicio ordinario.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 138/2011. 22 de septiembre de 2011. Unanimidad de votos; mayoría en cuanto al sentido y tema de la tesis. Disidente y Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Encargado del engrose: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.

Esta muestra la importancia de la terminación de la relación de trabajo, porque con ello va aparejada la conclusión de las prestaciones de seguridad social a las que tuvo derecho el trabajador mientras duró la relación de trabajo, lo mismo debería suceder con aquéllas como las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, siempre y cuando no exista controversia sobre las mismas.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXI, Abril de 2010; Pág. 2807

SALARIOS VENCIDOS EN CASO DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. DEBEN COMPRENDER DESDE QUE DEJARON DE PAGARSE, HASTA QUE SE CUMPLIMENTA EL LAUDO.

De la interpretación armónica de las fracciones I y IV del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta dará por terminada la relación de trabajo y condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de cubrirse hasta que se paguen las indemnizaciones correspondientes; ahora bien, para que esto suceda, en primer término, la Junta debe declarar procedente la insumisión al arbitraje, luego, con base en ello, declarará extinguida la relación laboral en la fecha en que se ubicó el despido y condenará, entre otras prestaciones, al pago de los salarios vencidos, desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se cubran las indemnizaciones, porque si el patrón promovió la insumisión al arbitraje, debe entenderse que reconoció la terminación del vínculo laboral, sin suscitar controversia sobre

el despido, y que se opone a la reinstalación, a cambio de cubrir el importe de una indemnización. De ahí que, para el pago de esos salarios, no debe considerarse la fecha en que se promueve el incidente de insumisión, porque en ese momento no se ha resuelto sobre la terminación del vínculo laboral. Por tanto, aun cuando el demandado exhibió ante la Junta diversas cantidades a las cuales consideró tener derecho el trabajador, es hasta que las condenas sean puestas a su disposición, cuando dejan de generarse salarios caídos y esto no sucede si no hasta que se da cumplimiento al laudo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 113/2008. Gerardo Urbano Rivera Morales. 8 de diciembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

Consideramos que esta tesis señala que los salarios caídos deberán cuantificarse hasta que sean pagadas al trabajador las indemnizaciones correspondientes y no en el momento en el que el patrón manifiesta su voluntad de no someterse al arbitraje, lo cual resulta necesario aclarar ya que en caso contrario no habría coacción para hacer cumplir al patrón al pago correspondiente de las indemnizaciones.

Con la cita de las anteriores jurisprudencias y tesis aisladas vemos la importancia que los legisladores le dan a la figura de la Insumisión al Arbitraje, además de que dichos criterios además de darle vida, han señalado los lineamientos para su interposición, sustanciación y resolución. Dichas jurisprudencias y tesis han ido surgiendo de la vida práctica. Resulta ocioso resaltar lo ya apuntado, sólo nos resta decir, que los anteriores criterios se van a utilizar, en la vida práctica, de acuerdo a los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante la cual se interponga, lo cual no da certeza a quien la interpone y menos seguridad, por ello es necesaria su regulación para que exista una fundamentación adecuada de dicha figura jurídica, porque como ya lo hemos visto la mayoría son tesis aisladas, que a veces se toman en cuenta y otras sólo se considera lo que en ellas se establece, no resultando obligatorios.

3.5. CASOS PRÁCTICOS

El primer caso que señalaremos, será respecto a la jurisprudencia que sentó precedente para señalar que la reinstalación era una obligación de hacer, y por

lo tanto al patrón no se le podía obligar realizar dicha reinstalación, porque nadie estaba obligado a lo imposible. Esta es la de mayor trascendencia para la realización del presente trabajo.

CASO 1.- TRABAJADORA DE CONFIANZA DEMANDA A PEMEX.

Elementos del caso:

1.-Hechos

El asunto derivó del amparo en revisión----- interpuesto por Petróleos Mexicanos, contra la sentencia de amparo emitida por el Juez de Distrito.

Se trató de un asunto relativo a la demanda laboral promovida por una ex empleada de confianza de Petróleos Mexicanos, en el cual reclamó el cumplimiento del contrato individual de trabajo para desempeñar labores de ayudante administrativo en un área de PEMEX (el CENDI del Hospital Central Norte de Concentración Nacional) en la categoría de auxiliar administrativo "B" y su consecuente reinstalación.

El día ----- de septiembre de 1998, en el juicio ----- radicado ante la Junta especial número siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se dictó el laudo en el cual se condenó a PEMEX a reinstalar a la actora en los términos por ella reclamados, así como a pagarle salarios vencidos, aguinaldo, prima vacacional y aumentos.

El -----de octubre de 1998, se giró auto de ejecución para que requiriera a PEMEX la reinstalación de la actora y se comisionó al actuario de la Junta para que llevara a cabo la ejecución del laudo. El fedatario levantó acta de la diligencia de fecha 11 de marzo de 1999, en donde el representante del

demandado manifestó que reproducía el escrito presentado ante la Junta en el que ejerció la facultad que le confieren los artículos 49, fracción III y 947 de la Ley Federal del Trabajo pues la actora se encontraba en el supuesto contemplado por dichos artículos; asimismo, manifestó que estaban depositados en la Junta los montos correspondientes a la negativa de reinstalación, incluyendo la condena líquida de \$119, 696.37. Independientemente de lo anterior, el actuario continuó con la diligencia embargando diversa cuenta bancaria.

Posteriormente se señaló la celebración de la audiencia para el incidente sobre la negativa a acatar el laudo. El ----- de abril de 1999 se declaró improcedente el no acatamiento al laudo planteado por la demandada y se ordenó la continuación del procedimiento ordinario.

Lo anterior con base en la parte final del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que determina que tal circunstancia no es válida cuando se trata de acciones establecidas en la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, pues ésta privilegia el derecho de opción que tiene el trabajador cuando es despedido injustificadamente de su trabajo, de solicitar el cumplimiento del contrato o la indemnización; y en la especie, la parte actora optó por la primera, la cual obtuvo mediante laudo firme; contemplando también que los patrones no podrán dejar de cumplir el laudo mediante el pago de una indemnización cuando se trate de un despido injustificado.

El quejoso alegó que la oposición al acatamiento del laudo debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla, y que por ende no era pertinente el argumento de la Junta en el sentido de que tal momento presupusiera un desacato a la ejecución de un acuerdo.

El Juez de Distrito, estableció en su sentencia que “el acto reclamado consistente en la resolución interlocutoria de 14 de abril del año en curso, no es violatoria de garantías, en razón de que la Ley Federal del Trabajo no establece como él pretende en los artículos 49, 50 y 947, la posibilidad de que el patrón sea eximido de reinstalar al trabajador después de haberse seguido en todas sus partes el juicio, emitiéndose un laudo condenatorio que ha causado ejecutoria, en el que se consideró como injustificado el despido del trabajador...”

El Juez de Distrito estimó en su resolución que el hecho de que se tratara de un trabajador de confianza no implicaba el derecho pretendido por el quejoso, toda vez que los supuestos de negativa a reinstalar no resultaban aplicables después de tramitado el juicio, una vez emitido el laudo que condenara a reinstalar y que causó ejecutoria.

El Juez de Distrito también fundó su resolución alegando que la Ley Federal del trabajo no establece la posibilidad de que el patrón sea eximido de reinstalar al trabajador después de haberse seguido en todas sus partes el juicio, emitiéndose un laudo condenatorio que ha causado ejecutoria en el que se consideró como injustificado el despido del trabajador.

Además, el Juez de Distrito establece que el hecho de que se trate de un trabajador de confianza no implica el derecho que pretende la quejosa fundándose en los artículos 49, fracción III, y 50 de la Ley, “pues esos supuestos no son aplicables después de tramitado el juicio y de haberse emitido el laudo correspondiente que obliga a reinstalar, pues lo que pretende el quejoso, tiende a incumplir con el laudo, y de ser así, se violarían los artículos 847, 848, 949 y 945 de la Ley Federal del Trabajo; la admisión y tramitación del incidente de inejecución de laudo contraría disposiciones de orden público.”

Para resolver el asunto en cuestión, la Segunda Sala procedió a verificar el estado de derecho aplicable al caso, mediante un análisis histórico, sistemático y lógico de la Norma Constitucional, y de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que lo reglamentan.

A.- Estado del derecho anterior a la jurisprudencia

a) Constitución Federal

La versión original de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución de 1917 establecían lo siguiente: “XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retiré del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

Dichas fracciones fueron reformadas en 1970, adicionando a la fracción XXI que dicha disposición “no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente”. Por su parte la fracción XXII se modificó en lo conducente agregando que (1) la ley determinará los casos en los que el

patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.”

La exposición de motivos de la iniciativa que propició estas reformas incluía la necesidad de “asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes en las fracciones XXI y XXII del inciso A del Artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido in justificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

La ley reglamentaria del Artículo 123, para determinar los casos en que el patrón puede válidamente negarse a reinstalar al trabajador, sin atentar contra el principio constitucional de estabilidad en el empleo.

a) La Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 601 de la Ley de 1931 establecía que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta “I. Dará por terminado el contrato de trabajo; II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses el salario; “III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.”

Las reformas a las fracciones XXI y XXII antes referidas trajo consigo ajustes la la Ley Federal del Trabajo. Así el artículo 124 de la Ley reformada dispondría que “el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador,

mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

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

Las reformas a la Constitución, después de consignar el principio de estabilidad de los trabajadores en los empleos, reconocen la conveniencia de autorizar, en algunos casos especiales, que deberán estar precisamente consignados en la ley, la posibilidad de que la obligación principal se cumpla en forma indirecta, a fin de respetar ciertas situaciones que podían estorbar, no sólo la armonía, sino también la actividad normal de las empresas...”

Con motivo de las reformas a la Ley, el Artículo 124 fue sustituido por el diverso Artículo 49, retomando de manera importante el contenido de su predecesor, aunque destacando la reducción a un año en cuanto a la antigüedad mínima del trabajador y la eliminación del caso de negativa a reinstalar aprendices. Tal como ya quedó apuntado en el capítulo de antecedentes.

Por último, el Artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedó reubicado en la Ley de 1970, bajo el numeral 845. Posteriormente habría de ser reubicado en el número 947, sin por ello cambiar su contenido de manera relevante.

2.- Evolución jurisprudencial

La interpretación que en su momento hizo la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte sobre el Artículo 601 de la Ley fue en el sentido de que “no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejarán de cumplir sus obligaciones correspondientes”.

Mediante dicha tesis se fijó el criterio sostenido por el decreto que reformó la Fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional. Así la Cuarta Sala de la Suprema Corte concluía que “la Fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario se haría nugatorio el derecho concedido en la Fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la Fracción XXI del Artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la Fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación”.

Sin embargo, el rumbo jurisprudencial fue modificado por la propia Cuarta Sala, al establecer que la reinstalación en el trabajo es una obligación cuya ejecución forzosa es imposible, tomando en cuenta que encuadra en la categoría de obligaciones de hacer; por ello el patrón podía negarse a cumplirla mediante el pago al trabajador de los daños y perjuicios, según el espíritu de la Fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal. Tal y como ya fue citado en la jurisprudencia arriba anotada.

Además, la jurisprudencia aclaraba que las fracciones XXI y XXII son complementarias entre sí y no se refieren a casos diversos; esto en virtud de que “cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, y por otra parte cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída”.

La Corte concluye así sobre la falta de consistencia jurídica en que incurrió el Juez de Distrito al afirmar que no era aplicable el derecho del patrón a oponerse a la ejecución del laudo, dado que en la especie se trataba de un despido injustificado, pues si bien la Fracción XXI prevé que ese derecho no es oponible cuando se trate de la acción derivada de un despido, el Juez de Distrito no observó que la fracción XXII estableció la excepción al decir que: “la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago median te el pago de una indemnización”. De este modo la fracción XXII remite a la ley reglamentaria, esto es la Ley Federal del Trabajo, misma que prevé dichos casos de excepción.

En este caso se trató de una negativa por parte de la Junta a reconocer el derecho de la quejosa de no aceptar el laudo. Y esto no obstante que ya había quedado definido que la actora era trabajadora de confianza, y que por ende se situaba en los casos de excepción previsto en la Fracción III del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La trascendencia principal es señalar como fue que la reinstalación se consideró como una obligación de hacer y ver las instancias que se tuvieron que agotar para llegar a tal conclusión, consideramos que sucede lo mismo hoy en día por la falta de regulación sobre la figura de la Insumisión al Arbitraje.

CASO 2.- ACTOR VS MORAL DEMANDADA

En este primer juicio, se logró demostrar la calidad de trabajador de confianza del actor y procedió el incidente de Insumisión al Arbitraje, llegándose a la celebración de un convenio para el pago de la indemnización especial que establece la Ley Federal del Trabajo.

En el escrito inicial de demanda se señala que el trabajador, ejercita como acción la reinstalación en contra de Productora Nacional de Biológicos Veterinarios y otro.

En dicho escrito reclamó las siguientes prestaciones:

El reconocimiento del puesto que venía desempeñando el trabajador de base y/o planta y con ello el reconocimiento como personal de tiempo indeterminado.

El otorgamiento y firma por escrito del contrato individual de trabajo a favor del trabajador.

El pago de salarios caídos, desde la fecha del ilegal despido del trabajador y hasta aquella en que se dé total y cabal cumplimiento al laudo condenatorio.

El reconocimiento por escrito a favor del trabajador del disfrute de diez días económicos en términos del artículo 48 de las Condiciones Generales de Trabajo que rigen el organismo demandado, el goce y disfrute de diez días hábiles durante el año, sin embargo al actor no le han sido reconocidos, por ello

también se demandó, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 66 fracción XV de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en la demandada, se demanda el pago que se le haga al actor de los diez días anuales de los que no ha podido disfrutar durante el tiempo que ha venido disfrutando de sus servicios.

El pago de la cantidad de un día de salario mensual por concepto de nota de puntualidad y asistencia.- De conformidad con el artículo 101 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes.

El pago de la prima vacacional, correspondiente al 50% del salario correspondiente a 20 días naturales anuales de conformidad con lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo en el artículo 28.

El irrestricto respeto, otorgamiento, mantenimiento y enteramiento por escrito mediante las constancias respectivas. De los seguros institucional de 40 meses así como su potencialización en caso de fallecimiento o invalidez total y permanente, el seguro de retiro colectivo, durante todo el tiempo que ha prestado sus servicios.

El pago de las vacaciones y aguinaldo, correspondientes a todo el tiempo que ha durado la prestación del servicio y las que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio.

El pago e integración de vales de despensa de fin de año, a razón de \$9,000.00, correspondientes al año 2009, 2010.

El irrestricto cumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad social y de protección al salario tiene obligación la demandada a favor del actor.

El reconocimiento e integración correcta del salario básico del actor y su respectivo enteramiento del mismo ante el ISSSTE.

El pago, transferencia y liquidación de las diferencias que se han generado y se generen entre el sueldo básico que ha venido reportando la demandada con aquel que legalmente corresponde a los actores ante el ISSSTE.

El otorgamiento, mantenimiento, actualización y pago retroactivo que se genere del seguro de gastos médicos mayores que venía disfrutando el actor como prestación laboral.

El otorgamiento, mantenimiento, actualización pago, liquidación que se genere, respecto del seguro de separación individualizada que venía disfrutando el actor.

Por lo que respecta a los hechos, se señaló lo siguiente:

El trabajador entró a trabajar con fecha----- de enero del 2004, con un horario de 9:00 a las 20:00 horas de lunes a viernes con media hora por la mañana para desayunar y descansar y media hora por la tarde para tomar alimentos, gozando como días de descanso los días sábados y domingos de cada semana, fue contratado en la categoría de Director de Comercialización. Con un salario quincenal de \$32,180. 34.

Señala que dicho trabajador fue despedido con fecha----- de agosto del 2010 aproximadamente a las 9:00 horas, cuando el trabajador se disponía a ingresar a la fuente de trabajo.

Dicha demanda fue ingresada en oficialía de partes con fecha----- de septiembre de 2010.

En el auto de radicación se señaló fecha de audiencia para la celebración de la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS PARA EL DÍA----- DE ABRIL DEL AÑO 2011, la cual no se celebró toda vez que se encontraba surtiéndole efectos las notificación a la parte demandada, por lo que se suspendió dicha audiencia y se señaló para las ONCE TREINTA HORAS DEL DÍA ----- DE ABRIL DEL DOS MIL ONCE, en dicha fecha se llevó a cabo en sus términos la audiencia de ley, en dicha audiencia la parte demandada interpuso el INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, basándose en la causal III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que nos habla de los trabajadores de confianza.

En dicho incidente, la parte demandada en el numeral 4 de dicho incidente señala: “4... El actor ingresó a prestar sus servicios para la demandada Productora Nacional de Biológicos Veterinarios, con fecha ----- de enero del 2004 con la categoría de DIRECTOR DE COMERCIALIZACIÓN.

Dentro de la categoría que le fue asignada desarrollaba según el MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA MORAL DEMANDADA, las siguientes funciones como se desprende de la descripción del puesto:

DIRECCIÓN DE COMERCIALIZACIÓN

OBJETIVO

COMERCIALIZAR LOS PRODUCTOS QUE ELABORA LA ENTIDAD MEDIANTE LA COORDINACIÓN CON EL ÁREA DE PRODUCCIÓN PARA LA FRABRICACIÓN Y DISPONIBILIDAD POR PRODUCTO, PRESENTACIÓN Y NÚMERO DE DOSIS Y PROMOVER LA COMPRA DE PRODUCTOS PRONABIVE MEDIANTE SU ELABORACIÓN PARA PREVENIR LAS ENFERMEDADES DE LAS CAMPAÑAS ZOOSANITARIAS.

FUNCIONES

DISEÑAR Y PROPONER A LA DIRECCIÓN GENERAL LAS POLÍTICAS DE COMERCIALIZACIÓN EN BASE A LOS ESQUEMAS QUE SE UTILIZAN REGULARMENTE DENTRO DE LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA VETERINARIA Y ACORDE CON LAS CAMPAÑAS ZOOSANITARIAS.

LLEVAR A CABO LAS ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCTORA NACIONAL DE BILÓGICOS VETERINARIOS (PRONABIVE)

PROYECTAR LOS PROGRAMAS DE FACTIRACIÓN MENSUAL Y ANUAL POR PRODUCTO PARA LA INTEGRACIÓN PRESUPUESTARIA DE VENTAS Y PRODUCCIÓN; EN DOSIS, FRACOS (sic) (NO) y (VALORES) EFCETIVO.

COORDINAR LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA A FIN DE QUE SE CUMPLA EL PRESUPUESTO DE FCATURACIÓN. (VENTAS EN UNIDADES Y VALORES)

ASISTIR A EVENTOS Y REUNIONES DE INTERÉS PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS.

PARTICIPAR EN CONGRESOS Y EVENTOS Y REUNIONES DE INTERÉS PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS.

ELABORAR LOS INFORMES DE COMERCIALIZACIÓN PARA PRESENTAR ANTE LA HONORABLE JUNTA DE GOBIERNO.

COORDINAR CON LA DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN LAS NECESIDADES DE PRODUCTOS PARA ATENDER LA DEMANDA DEL MERCADO.

PROPONER LA LISTA DE PRECIOS E INCREMENTOS EN LA MISMA, CON LA BASE A LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN Y A LAS OFERTAS DEL MERCADO NACIONAL E INTERNACIONAL.

PARTICIPAR EN REUNIONES DE LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA, VETERINARIA PARA ESTAR ACORDE CON LAS ESTRATEGIAS DEL MERCADO NACIONAL E INTERNACIONAL.

Además hizo notar a la Junta que con fundamento en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo a la categoría y funciones del trabajador, el mismo prestaba sus servicios para mi representada como trabajador de confianza.

Lo anterior fue citado con la finalidad de ver cuál fue la causal invocada por la parte demandada para que procediera dicho incidente, como podemos apreciar a dicha demandada le toca acreditar la calidad de trabajador de confianza, para lo cual ofreció entre otras pruebas:

DOCUMENTAL.- Consistente en MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE PRONABIVE, el cual ofreció en 75 fojas útiles escritas por una sola de sus caras, documental con la que se acredita que el actor, prestaba sus servicios para la parte demandada como DIRECTOR DE COMERCIALIZACIÓN.

DOCUMENTAL. Consistente en MANUAL DE PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA DIRECCIÓN DE COMERCIALIZACIÓN, con el cual se acreditan los siguientes extremos:

- a) Que el trabajador prestaba sus servicios para la parte demandada con la categoría de DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN.
- b) Que el actor firmó dicho manual, en cual (sic) manifiesta haber elaborado (sic) como DIRECTOR DE COMERCIALIZACIÓN el MANUAL DE PROCEDIMIENTOS GENERALES.

En su uso de la palabra de dicha audiencia, la parte demandada solicitó que se eximiera a su representada de la obligación de reinstalar al trabajador.

En el acuerdo emitido por la junta en la mencionada audiencia, se suspendió la misma y se señalaron las DIEZ HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DÍA ----
----- DE MAYO DEL AÑO DOS MIL ONCE para que tuviera lugar la celebración de la audiencia de INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

Así las cosas, con fecha veinticinco de agosto de dos mil once, se emitió la sentencia interlocutoria que recayó al incidente de Insumisión al Arbitraje.

En el considerando número II, se señala: “La litis en el incidente que nos ocupa, se contrae, para determinar si es procedente la “insumisión al arbitraje, promovida por LA MORAL DEMANDADA teniendo por objeto la terminación de la relación de trabajo que los unía con el TRABAJADOR, actor en el principal.

La Junta tomó en cuenta que tratándose de dichas excepciones al principio de estabilidad en el empleo, como la invocada por la parte demandada, corresponde a la parte actora incidentista acreditar su procedencia.

Por ello valoró las pruebas de la siguiente manera:

“De las pruebas que ofrecen LA MORAL DEMANDADA especialmente de la Instrumental Pública de Actuaciones, se desprende del ocuro de demanda que el Señor (ACTOR-TRABAJADOR) ejerció como acción principal la REINSTALACIÓN, y como el mismo accionante lo declaró, y lo confesaron (sic) la empresa mencionada, aquél laboró para LA MORAL DEMANDADA del 16 de enero del 2004 al----- de agosto de 2010 como DIRECTOR DE CEMERCIALIZACIÓN (sic) categoría en la que en términos del 11 (sic) de la Ley Federal del Trabajo, se ejercitan funciones de dirección y administración,

las cuales son consideradas como funciones de confianza, según lo establece el artículo 9 del mismo ordenamiento invocado, actualizándose con ello el precepto resguardado en el artículo 49 de la Ley de la materia, en el apartado III, es decir, que procede la insumisión al arbitraje en los casos de trabajadores de confianza, lo anterior es así porque en el presente se toma en consideración las pruebas ofrecidas por el actor incidentista y demandada en el principal y consistente en el Manual de Procedimientos generales de calidad en especial a fojas 156, 168, 180 y 182 en el sentido de que detalla las actividades de la dirección de Comercialización, entre otras llevar a cabo las estrategias de comercialización de la dirección general, atender los asuntos de la dirección general en ausencia del director analizar conjuntamente con la dirección general acerca de las reuniones conferencias comités subcomités y asambleas de uniones ganaderas que sean de mayor interés para PRONABIVE.- de igual forma con relación al manual de organización ofrecido por la demandada en el principal y del cual se tiene por perfeccionado mediante la diligencia practicada por el C. actuario de fecha ---- de julio de 2011, se desprende a fojas 172 del mismo las funciones y actividades relacionadas con la dirección de comercialización.

Por lo anterior es de determinar que sí se ha acreditado la procedencia de la figura jurídica de cuenta, al acreditarse los preceptos previos como, que el actor en el principal haya reclamado la acción de reinstalación y que haya ejercido para la demandada en el principal y actora en el incidente una categoría de confianza, en tal virtud en términos del artículo 947 fracción I a la IV de la Ley laboral, se da por terminada la relación de trabajo que unía al ACTOR con LA MORAL DEMANDADA condenando a la misma a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; a razón de un salario diario integrado de \$2,145.35, confesado por las partes, salario que multiplicado por 90 días asciende a la cantidad de \$193, 082. 04, a la que se debe sumar, la cantidad de

\$352, 716.80, por concepto de veinte días de salario por cada año de servicios, según lo establece el artículo 50 fracción II de la Ley laboral, contados del---- de enero del 2004 al ----- de abril del 2011, fecha en que se promovió en incidente de insumisión al arbitraje, así mismo se deberá sumar la cantidad de \$26,480.32 por concepto de prima de antigüedad, equivalente a doce días de salario por cada año de servicios calculados con un tope salarial 2 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal es de \$59.82, calculado desde el 16 de enero del 2004 al 25 de abril de 2011, más los salarios caídos a razón del salario diario integrado, como lo cuantifica la demandada y señalado por el actor en el hecho 4 de su demanda, calculados desde el día del supuesto despido 31 de agosto de 2010 al 25 de agosto de 2011 resulta \$770, 180.65 y sumadas las cantidades antes descritas arrojan un total de \$1, 342, 459. 27.- En la inteligencia de que el actor incidentista descontará el impuesto sobre la renta y que está obligados (sic) a retener en cumplimiento a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, tal y como lo dispone el artículo113...”

“En tal virtud resulta la cantidad líquida a pagar al actor la de \$1, 342, 459. 27 (UN MILLON TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS 27/100 M.N.)- Por lo antes expuesto y fundado, es de resolverse y se resuelve.

“R E S U E L V E

PRIMERO.-Se declara PROCEDENTE el Incidente de INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, promovido por LA MORAL DEMANDADA por las razones y motivos anotados en el tercer considerando que antecede.

SEGUNDO.- Se da por terminada la relación de trabajo que unía al ACTOR con LA MORAL DEMANDADA.

TERCERO.- Se condena a LA MORAL DEMANDADA a pagar al actor Señor----
- la cantidad de \$1, 345, 459. 27 (UN MILLON TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS 27/100 M.N.).- por los conceptos descritos en el tercer considerando.

CUARTO.- Para la continuación de procedimiento respecto de las prestaciones no contempladas en la presente resolución y reclamadas por el actor en s (sic) escrito inicial de demanda con fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las NUEVE HORAS DEL DÍA NUEVE DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL ONCE, para que tenga lugar la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Una vez emitida dicha sentencia interlocutoria, ambas partes interpusieron Juicios de Amparo, sólo por lo que respecta al salario. Y finalmente por lo hizo a la Insumisión al Arbitraje se celebró convenio mediante el cual se cubrieron a la parte actora las indemnizaciones especiales, así como los salarios caídos hasta esa fecha en que se pagaron las indemnizaciones.

CASO 3.- ACTOR (TRABAJADOR) VS ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO.

El siguiente juicio fue promovido por MARIA DEL CARMEN HERNÁNDEZ LEYVA contra el Instituto Mexicano del Seguro Social radicado ante la Junta Especial Número Nueve Bis de la Federal de Conciliación y arbitraje, bajo el número de expediente 1490/2004.

Mediante escrito inicial de demanda de fecha veinticinco de agosto de dos mil cuatro, en donde demandó las siguientes prestaciones: "A).- La aceptación

inmediata e incondicional y/o la declaración jurisdiccional que haga la Junta Especial que conozca, en el laudo definitivo que dicte, en el sentido de que el despido de que fui objeto, resulta injustificado por no reunir los requisitos de fondo y forma previstos en la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo. B).- Consecuentemente, el cumplimiento del contrato de trabajo y relación laboral consistente en la reinstalación en mi plaza definitiva que desempeñaba para el demandado en la categoría de N57 Coordinador Programas Médicos 80, con adscripción a la División Médica Preventiva de la Coordinación de Salud Pública, ostentando la matrícula 2918005, con un horario de 09:00 a 17:00 de lunes a viernes, descansos(sic) sábado y domingo completos y con goce de salario integro, incluyéndose todos los aumentos mejoras y retabulaciones que se apliquen al puesto que desempeñaba y que sea legal y materialmente reinstalado. C).- el reconocimiento inmediato e incondicional, en el laudo definitivo que se emita, en el sentido de que con mis 25 años, 01 quincenas, de antigüedad, que el demandado (sic) me ha reconocido en el tarjetón de pago correspondiente a la quincena 2004015 (primera de agosto 2004), he generado derechos suficientes para que se otorgue mi jubilación, con la cuantía respectiva que establece la tabla que contempla el artículo 4° del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo. D).- El pago de los salarios caídos que se causen desde la fecha del inmotivado despido, hasta aquélla en que sea legal y materialmente reinstalada, debiéndose computar en los mismos, el sueldo y prestaciones integrantes del salario que percibía a cambio de mí trabajo, así como los incrementos contractuales que se den durante la tramitación de este juicio, por revisiones salariales, contractuales, retabulaciones, decretos, pactos de solidaridad o de cualquier otra naturaleza en beneficio de mí categoría y nivel salarial. E) Generación y reconocimiento para efectos contractuales de mi antigüedad. Entre otras.

La actora era N57 Coordinador Programas Médicos 80.

Basó su demanda en los siguientes hechos:

1.-Ingresó a trabajar para el IMSS el día 01 de julio de 1970, con un horario de 9:00 a 17:00 horas de lunes a viernes, con un salario integrado diario de \$1,444.73. Señaló como fecha del despido el día 02 de agosto de 2004.

Ante lo cual el IMSS promovió INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, en los siguientes términos: “Que por medio del presente escrito y con fundamento en lo establecido por el artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y artículos 9, 49 fracción III, 947 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como por lo establecido en la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo, venimos a hacer del conocimiento de esta H. Junta la negativa a someter nuestras diferencias al arbitraje en el presente juicio, porque el tipo de contratación que tenía el actor era de confianza...”

Y además señalan estamos de acuerdo en cubrir las prestaciones que al respecto se encuentran estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, así como darle cumplimiento a lo establecido por la cláusula 56 delo Contrato Colectivo de Trabajo vigente al bienio 2003-2005, por lo que respecta al tiempo en el que el actor se desempeñó como trabajador de confianza de mi representada, siendo esto por el periodo del 16 de septiembre de 1989 al 31 de mayo de 2005 como indemnización por las plazas de confianza. Como el actor lo confiesa se desempeñaba para la parte demandada en el puesto de N57 COORDINADOR DE PROGRAMAS MÉDICOS 80. Por lo tanto en este caso al laborar el demandante en el puesto antes mencionado, su categoría no puede deslindarse de las actividades de un trabajador de confianza, siendo evidente que realizó funciones de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, por tanto, resulta obvio que el actor desempeñaba un puesto de confianza dada su posición ante el Instituto demandado.

La categoría de trabajador de confianza, la pretendieron acreditar con la propuesta de vacante de fecha 16 de octubre del 2002, mediante la cual se le autorizó el puesto a la actora, así como el contenido de la cláusula 11 del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, se enumera a todos los trabajadores de confianza, por lo que desde luego obvio que dicha categoría corresponde a los Trabajadores de Confianza, con lo anterior, dicho por la parte demandada, se deduce que el actor desempeñó funciones de dirección, inspección, vigilancia, supervisión y fiscalización, al haber fungido como trabajador de confianza, destacando a esta H. Autoridad que el contacto directo, permanente, continuo y reiterado del actor con el patrón, lo anterior en observancia de lo estipulado por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. La parte demandada señaló que las funciones que realizaba la parte actora eran las siguientes: coordinar y evaluar el desarrollo y la eficacia de los programas médicos e institucionales a nivel nacional de acuerdo a los lineamientos de la coordinación correspondiente. Asesorar los diferentes niveles de atención de la estructura médica. Evaluar operacionalmente los aspectos cualitativos y cuantitativos de los programas asignados. Coordinar la participación en el diseño y aplicación de los programas de capacitación en el área de su competencia. Diseñar, implantar y controlar los sistemas de evaluación de los programas que tienen encomendados. Informar el grado de avance y los resultados de los programas. Realizar todas las actividades que se le encomienden relacionadas con su función, y toda vez que la actora desempeñó las funciones antes referidas, luego entonces fungió como trabajador de confianza y en tal virtud se encuentra en lo establecido por el artículo 9, 49 fracción III, 947 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, de ahí la procedencia de la Insumisión al Arbitraje por parte de mi representada, y señaló que el salario integrado era de \$867.44, tomando en consideración el mismo y para tal efecto realizó una cuantificación sobre la indemnización para la actora, la cual comprendía la cantidad de \$460,176.09 (CUATROCIENTOS SESENTA MIL CIEN TO SETENTA Y SEIS PESOS 09/100 M.N.). SOLICITÓ QUE SE DIEDRAN VISTA A LA PARTE

ACTORA, PARA QUE MANIFESTARA LO QUE A SU DERECHO CONVINIERA, DEBIENDO DECLARAR ESTA H. JUNTA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN SU CALIDAD DE TRABAJADORA DE CONFIANZA CON SUS CONSECUENCIAS INHERENTES.

LA PARTE ACTORA DEMANDADA INCIDENTISTA CONTESTÓ EL INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO SIGUE:

La acción principal que se intenta es la REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, por lo que deberá analizar con precisión el contenido del artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además señaló que independientemente de la denominación que la demandada le de al puesto que ocupaba la actora, éste no tiene el carácter de confianza, es decir que únicamente es el nombre que la demandada le asignó al puesto que la actora desempeñaba, lo anterior de conformidad con lo que para tal efecto establece el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, y argumentó que la parte demandada no acredita con las pruebas lo que pretende, esto es la categoría de trabajador de confianza, del contacto directo del actor con el trabajado ni tampoco que la planilla de liquidación que exhibe esté elaborada conforme a derecho, ya que la demandada de manera dolosa pretende que los salarios caídos que se le paguen a la actora se cuantifiquen hasta la fecha en la que ésta interpuso el incidente en cuestión, situación que contraviene lo que establece la ley, ya que señala que se pagarán hasta el momento en el que se paguen las indemnizaciones.

El incidente de insumisión al arbitraje fue resuelto por la H. Junta el día veintisiete de febrero de dos mil siete.

“PRIMERO.- La parte actora en el incidente no probó su acción, la demandada justificó sus excepciones y defensas. SEGUNDO.- Se declara improcedente el INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, planteado por el ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, en consecuencia se está en disposición de someter al arbitraje el presente conflicto. Por lo que con fundamento en los artículos: 870, 97 y 973 de la ley federal del trabajo, se señalan las once horas del día once de abril del año dos mil siete, para que comparezcan las partes para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dicha resolución se basó en lo siguiente:

La carga de la prueba correspondió a la parte demandada, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, ofreció las siguientes pruebas: confesional, planilla de liquidación finiquita, documental, consistente en tarjetón de pago de la parte actora, de la primera quincena de agosto de 2004, la documental consistente en la propuesta para ocupación de plaza vacante de fecha 16 de octubre de 2002, la documental consistente en el catálogo nacional de descripción de puestos tipo de confianza, prueba a la que se le negó valor probatorio, ya que no se exhibió el original en el cotejo, la documental consistente en copias fotostáticas de las cláusulas 11 y 12 del contrato colectivo de trabajo, prueba a la que se le negó valor probatorio porque no fue ratificada.

La parte actora en el principal y demandada en el incidente ofreció como pruebas:

1.- la instrumental pública de actuaciones, la presuncional legal y humana.

Una vez tomado en cuenta lo anterior, la Junta resolvió.- “del acervo probatorio exhibido por las partes en juicio, se advierte que la actora incidentista no logró acreditar los extremos de la Insumisión planteada; y la demandada en el

incidente, no logró acreditar los extremos de la Insumisión planteada; y la demandada en el incidente, logró justificar sus excepciones y defensas; ello es así en razón de que de las pruebas ofrecidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social; se estima que la prueba idónea para dirimir la presente controversia es la documental ofrecida con el número 04 relativo a la propuesta para ocupar plaza vacante de fecha 16 de octubre del 2002, fojas 32 bis de los autos; prueba que al haber sido objetada en cuanto a autenticidad de contenido y firma, se hizo necesario el desahogo del medio de perfeccionamiento propuesto por el oferente, la que tuvo lugar el día 29 de noviembre de 2005, en donde se hace efectivo el apercibimiento decretado en proveído de fecha 31 de agosto del 2005, en donde se tuvo por no perfeccionada, sin embargo esta no implica que entre sus funciones se encuentren las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, requisitos que son necesarios para considerar que la plaza que ocupaba la demandada en el incidente, sea de confianza, así entonces, al no encontrarse la parte actora: MARIA DEL CARMEN HERNÁNDEZ LEYVA, en la hipótesis prevista en los artículos: 947, 49, 50 y 9 de la Ley Federal del Trabajo; y del artículo 123 fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en consecuencia, se está en disposición de someter al arbitraje al presente conflicto: 870, 871 y 873 de la ley federal del trabajo, se señalan las ONCE HORAS DEL DÍA ONCE DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL SIETE para que comparezcan las partes para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ya celebrada la audiencia de ley la parte actora amplió y modificó su escrito inicial de demanda, la parte demandada contestó el escrito inicial de demanda de la actora así como las ampliaciones y modificaciones al mismo. Lo trascendente es que la parte demandada señaló como una de sus excepciones el no acatamiento al laudo, invocando el mismo supuesto, además señala la inexistencia del despido injustificado que invoca la parte actora, diciendo que la

parte actora entró al programa de disminución de plazas de confianza por lo que fue dada de baja el 16 de agosto de 2004. Se declaró improcedente el No Acatamiento al Laudo pues ya se había resuelto sobre la Insumisión al Arbitraje. Además señala condiciones de trabajo diferentes a las que menciona la parte actora. Continuándose así dicha secuela procesal.

Lo relevante en este asunto es ver como la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve la Insumisión al Arbitraje y el no acatamiento al laudo interpuesto por la parte actora.

Nos pareció importante mencionar los dos juicios anteriormente citados, ya que en el primero pudimos constatar de qué manera actúa la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando declara procedente el incidente de Insumisión al Arbitraje, ya vimos que se dicta un convenio mediante el cual se paga la indemnización especial y se dejan para el procedimiento ordinario las prestaciones que sólo pueden resolverse mediante el procedimiento ordinario.

Quizá lo más interesante sucede cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara improcedente el incidente de Insumisión al Arbitraje, como sucedió en el segundo juicio, citado con antelación. La cita de dicho juicio fue porque sucede en la práctica que a menudo el Instituto Mexicano del Seguro Social interpone el incidente de Insumisión al Arbitraje y en la mayoría de los casos es declarado improcedente, y esto sucede porque no se logra acreditar la calidad de trabajador de confianza del actor que ha interpuesto la demanda en contra de dicho instituto y cuya acción principal es la reinstalación.

En algunos casos, cuando ya es declarado improcedente el incidente de Insumisión al Arbitraje, y la parte demandada ofrece el trabajo, la consecuencia directa es que la Junta de Conciliación y Arbitraje califique dicho ofrecimiento de trabajo de mala fe, puesto que la parte demandada ya manifestó su

inconformidad para continuar con la relación de trabajo, toda vez que interpuso dicho incidente.

Lo mismo sucedía cuando PEMEX interponía el incidente de Insumisión al Arbitraje y cuando era declarado improcedente, se continuaba con la secuela procesal, la parte demandada, en este caso PEMEX, negaba la relación de trabajo y era condenado, puesto que ya había interpuesto dicho incidente de insumisión al arbitraje.

Lamentablemente no existen muchos juicios en los cuales se interponga dicha figura jurídica en el ámbito privado, sucede lo contrario en Instituciones gubernamentales que son las que de manera continua lo interponen y es gracias a esto que surgen numerosos criterios jurisprudenciales.

Consideramos que la principal causa por la que no se interpone, es su desconocimiento y una de las consecuencias más graves es la falta de un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, que señale de manera uniforme el procedimiento a seguir para interponerla, ya que, si bien es cierto, dicha figura jurídica está regulada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia, también es cierto que la falta de uniformidad en la fundamentación legal para interponerla dentro de la secuela procesal, aunado a la falta de uniformidad de criterios de las juntas especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje que se pronuncian al respecto, provoca inseguridad jurídica de quienes la intentan interponer.

CAPÍTULO IV
INSUMISION AL ARBITRAJE EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

Una vez que analizamos al Derecho como una disciplina jurídica que regula la conducta del hombre en sociedad, para establecer relaciones armónicas, siempre y cuando sus reglas (normas jurídicas) se cumplan, ya que en caso contrario nos encontramos ante un conflicto al cual tendríamos que encontrarle la solución que nos da la Ley según sus normas jurídicas aplicables al caso concreto, nos avocaremos al aspecto social del Derecho y en específico al Derecho Laboral.

El orden jurídico se presenta con una triple pretensión: es comprensivo, es supremo y exclusivo y, por último, es un sistema abierto. El orden jurídico es supremo en el sentido de que, por un lado, la fuente de validez de sus normas o disposiciones no proviene ni deriva de ningún otro sistema social; por otro lado, es exclusivo, porque ahí donde vale un orden jurídico no puede valer ningún otro. Por último, el orden jurídico es abierto, en el sentido de que posee instancias apropiadas para convertir en disposiciones jurídicamente obligatorias normas que no son parte del orden jurídico.

Al interactuar en sociedad, el ser humano, puede constituir diferentes tipos de relaciones, las cuales son materia del presente trabajo. Partimos de la base de que una relación de trabajo, la cual surge cualquiera que sea el acto que le dé origen y para que sea considerada como tal debe tener los siguientes elementos, se requiere que, el trabajo que se preste, sea un trabajo personal, que sea subordinado y se preste mediante el pago de un salario, de éstos el elemento más importante para que exista la relación de trabajo es la

subordinación que es el facultad de mando del patrón y deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación al trabajo contratado.

Dicha relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado según se llegue a un acuerdo entre las partes, por regla general ésta es por tiempo indeterminado, porque está protegida por el principio de estabilidad en el empleo, lo cual es así siempre y cuando subsista la materia de trabajo para la cual se fue contratado. Ante el incumplimiento de alguna de las partes se puede dar por concluida la relación de trabajo, en tal supuesto nos encontraremos ante la rescisión de la relación de trabajo, mientras que cuando no se da el incumplimiento de alguna de las partes nos encontramos ante el supuesto de terminación de la relación de trabajo, la cual en la mayoría de los casos es por circunstancias ajenas a las partes.

Cuando el patrón actúa de manera unilateral y da por concluida la relación de trabajo, sin justa causa, esto es, que la conducta del trabajador encuadre en alguno de los supuestos que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos ante un despido injustificado el cual es declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante la resolución correspondiente, y con ello sobreviene el derecho del trabajador a ser indemnizado con los tres meses de salario que marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A" fracción XXII, así como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48.

Ante un despido injustificado, el trabajador cuenta con dos acciones a interponer en su escrito inicial de demanda, por un lado la indemnización constitucional, con lo cual manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo que lo unía con el patrón y por otro lado se encuentra la reinstalación mediante la cual el actor manifiesta su intención de continuar con

la relación de trabajo, existiendo una presunción a su favor de que efectivamente fue despedido injustificadamente.

Cualquiera de las dos acciones anteriormente señaladas, será contenida en su escrito inicial de demanda que interpondrá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, con lo cual dará inicio el proceso laboral dentro del cual se encuentran diversos procedimientos, entre ellos el procedimiento ordinario. Dicho escrito inicial de demanda deberá contener la acción principal a ejercitar, así como la relación de hechos en los cuales se sustenta la misma y el derecho aplicable.

Al proceso laboral se le conoce también como arbitraje laboral. En el derecho laboral mexicano, el arbitraje es la instancia que las partes utilizan para dirimir sus controversias; instancia que es una función jurisdiccional que desarrollan organismos dependientes del poder ejecutivo, en el caso del Derecho Laboral, por ello es que al señalar la parte demandada que su deseo es no someterse al arbitraje, mediante el incidente anteriormente señalado, en realidad manifiesta su voluntad de no someterse a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje y en su lugar pagar la indemnización especial que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 50.

Si la acción que se interpone es la de reinstalación, el patrón, quien se convierte en demandado, al momento de dar contestación a la demanda puede interponer la Insumisión al Arbitraje vía incidental por analogía a los que se señalan en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo señala las tesis jurisprudenciales aplicables al caso concreto que ya fueron citadas, de los incidentes que señala el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo o bien se puede interponer como un incidente innominado. Un incidente es un procedimiento dentro del procedimiento principal mediante el cual se tiende a resolver cuestiones planteadas dentro del juicio principal, en términos

generales, son procedimientos que tienen a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

Pero lo ideal, para darle certeza y legalidad a dicho incidente, sería que se adoptara en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, como otro incidente más, el cual se debería llamar Incidente de Insumisión al Arbitraje, y debería establecerse en el artículo antes mencionado, en la fracción VI.

El Incidente de Insumisión al Arbitraje deberá contener el supuesto en el cual fundamenta la parte demandada su intención de no someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y para tal efecto debe señalarse alguno de los supuestos que de manera enunciativa establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La Insumisión al Arbitraje es la excepción al principio de estabilidad en el empleo, señalado desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, por ello es que es la única vía legal para no reinstalar a un trabajador y en su caso pagar una indemnización especial, tal como lo señaló la jurisprudencia, ya que la reinstalación fue considerada como una obligación de hacer y nadie está obligado a lo imposible.

Es una figura se va a actualizar hasta que el trabajador ejercite la acción de reinstalación, por ello es una facultad que se ejerce frente a la pretensión de que sea una Junta de Conciliación y Arbitraje quien resuelva una controversia entre patrón y trabajador, por lo anterior a dicha facultad se le da el carácter de procesal.

Ahora bien, como ya lo apuntamos en el capítulo anterior, dicha figura cuenta con las siguientes características que las tesis aisladas y la jurisprudencia le dan, como son:

- Procede a manera de excepción al Principio de Estabilidad en el Empleo, de acuerdo a los supuestos que marca el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que procede siempre y cuando la acción principal sea la reinstalación.
- Se debe interponer hasta antes de la Etapa de Demanda y Excepciones.
- Las prestaciones de Seguridad Social, así como las diferencias salariales que se reclamen en el escrito inicial de demanda, subsistirán hasta que se declare la terminación de la relación de trabajo.
- La Insumisión al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo no se pueden interponer en un mismo juicio.
- La terminación de la relación de trabajo se da al declararse procedente el Incidente de Insumisión al Arbitraje o bien el de No Acatamiento al Laudo, y será hasta esta fecha que se reconozca la antigüedad del trabajador.
- Las prestaciones que no forman parte del despido se deberán tramitar en el juicio ordinario.

- Los salarios caídos deben pagarse hasta que el patrón cubra las indemnizaciones.

Como podemos comprobar la forma de la Insumisión al Arbitraje, se refleja mediante los criterios jurisprudenciales y tesis aisladas que al respecto han emitido nuestros máximos tribunales, así como en los criterios que establece la Junta de Conciliación y Arbitraje; pero considerando que nos son los únicos en donde podemos encontrar sustento a esta figura es que nos allegamos de las fuentes formales del derecho, para un mejor conocimiento de la misma y sobre todo para poder darle forma. Dentro de las fuentes formales del derecho mexicano encontramos: la legislación, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y principios generales.

Por lo que respecta a la Legislación, vimos que la Insumisión al Arbitraje, tiene su sustento legal en las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 947, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria.

"Desde el punto de vista de las funciones que desempeñan tesis jurisprudenciales emanadas de la sala del trabajo, podemos clasificarlas en tres grupos: a) confirmatorias, b) interpretativas y c) complementarias."¹²⁶

- a) "Las *confirmatorias* ratifican lo preceptuado por la Ley Federal del trabajo."¹²⁷

¹²⁶MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Teoría Fundamental, Tomo I, Porrúa, México, 1976, pág. 215

¹²⁷ Ídem

- b) “Las *interpretativas* desentrañan el significado de las disposiciones legales.”¹²⁸
- c) “Las *complementarias* son las que han surgido como supletorias a las omisiones y deficiencias de la ley.”¹²⁹

En cuanto a la jurisprudencia, citamos los criterios jurisprudenciales y tesis aisladas que contemplan los lineamientos de la Insumisión al Arbitraje. Las jurisprudencias citadas, en su mayoría, fueron de este último tipo, puesto que la Ley Federal del Trabajo no establece un procedimiento para la Insumisión al Arbitraje.

Y finalmente la costumbre, con los casos prácticos citados. Al respecto el autor señala: “De acuerdo con la doctrina tradicional en el proceso consuetudinario distinguimos las etapas siguientes: una objetiva: *invenetada consuetudo* y otra subjetiva: *opinio juris seu necessitatis*.

- a) La primera etapa, *inveterata consutudo*, consiste en la repetición- constante, uniforme y prolongada- de un determinado proceder.”¹³⁰
- b) “la segunda etapa *opinio juris seu necessitatis*, radica en la convicción de los miembros del grupo que aquel proceder reiterado tiene el carácter de imperativo. Es decir, la convicción de que en caso de no practicarse sería impuesto coactivamente por el Estado.”¹³¹

“Conforme al moderno proceso consuetudinario consagrado en nuestra legislación vigente, se requiere, además de las dos etapas mencionadas, una tercera: el reconocimiento-expreso o tácito- del poder público de la

¹²⁸Ídem, pág. 216

¹²⁹Ídem

¹³⁰Ídem, pág. 218

¹³¹Ídem

obligatoriedad de la regla consuetudinaria. El reconocimiento expreso se realiza cuando el legislador establece que a falta de Ley aplicable a un determinado caso debe recurrirse a la regla consuetudinaria.”¹³²

Sabemos que la costumbre es la fuente del derecho laboral “El proceso consuetudinario se halla íntimamente vinculado a los orígenes y evolución del derecho del trabajo”¹³³

Las anteriores fuentes las encontramos señaladas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

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 tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Es así que para ejemplificar lo que por costumbre se lleva a cabo en la aplicación de la Insumisión al Arbitraje, se citaron dos casos de la práctica de dicha figura. Casos en los cuales corroboramos la aplicación de los preceptos legales que contienen dicha figura jurídica, así como las tesis aisladas y jurisprudenciales.

Una vez hecho el análisis de la manera en la cual, en la práctica, se tramita la Insumisión al Arbitraje, en un primer momento vimos que se tramita vía

¹³²Ibidem, pág. 219

¹³³Idem

incidental. Aunque la Ley Federal del Trabajo, no lo enumere en su artículo 762 de manera explícita, dicho precepto se aplica por analogía.

Nos encontramos ante una solución que podría aminorar la cantidad de juicios que se tramitan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para ello resulta necesario que exista una uniformidad de la figura de la Insumisión al Arbitraje, así como un sustento en la Ley Federal del Trabajo, para dar seguridad al demandado para interponerlo, una certeza en cuanto a que su resolución será acatada y de manera clara establecer cuál será la vía para impugnar la resolución que se emita al mismo.

Ya que “Los acontecimientos sociales, políticos y económicos que han tenido lugar en diferentes países a partir del fin de la segunda Guerra Mundial hasta nuestros días, obligan a señalar que el derecho social y el llamado estado social de derecho, que durante el siglo XX estuvo en vigor en México, hoy se encuentra en crisis, en vías de una completa transformación que busca disminuir su contenido y por qué no, su extinción.”¹³⁴

Es por ello que consideramos de gran utilidad dar cabida, en la Ley Federal del Trabajo, a figuras como esta que sin dejar de lado los fundamentos originales de la Ley en mención, sirvan de apoyo para contribuir al fortalecimiento del Derecho Laboral para enfrentar las crisis en las cuales se encuentra.

Ya que como bien expone García Flores Jacinto: “Gustavo Radbruch señala que la diferencia entre el derecho privado y el social consiste en que el primero habla de la igualdad, o sea todos los hombres somos iguales ante la ley, donde la justicia distributiva está presente, el segundo en cambio, habla de la

¹³⁴GARCÍA FLORES, Jacinto. Reforma Silenciosa a la Ley Federal del Trabajo (Reflexiones en torno al Derecho del Trabajo), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, México, 2007,pág. 63

igualación, es decir, el hombre es concebido como un ser social y donde la justicia conmutativa está presente.”¹³⁵

Es por lo anterior que lo conveniente es lo que señala el autor Reynoso Catillo “Actualmente se proponen nuevos paradigmas que sitúan al mercado y la ganancia como ejes articuladores de las políticas económicas y de las políticas sociales de un país y por ende del derecho del trabajo; sin embargo, no puede o no debe olvidarse el carácter protector de las normas laborales.”¹³⁶, lo importante a destacar es no olvidar el carácter protector de las normas laborales, ya no como un medio sino como una solución a la crisis económica que hoy en día nos aqueja, debemos apegarnos a nuestra realidad y no “copiar”, sin concientizar, lo que otros modelos económicos en el extranjero nos presentan.

4.1. INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

Los incidentes que se pueden interponer durante el proceso laboral, se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo y regulados de manera específica en el Título Catorce, Derecho Procesal del Trabajo, Capítulo IX, De los incidentes, regulados y detallados de manera específica en los artículos 761 al 770 de dicha Ley.

Como ya quedó apuntado anteriormente, el incidente de Insumisión al Arbitraje se interpone por analogía a los ya regulados en la Ley o bien como un incidente innominado, sin embargo, consideramos que lo ideal sería que fuera reconocido jurídicamente, regulado y señalado en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, que es el precepto legal que enumera los incidentes en materia laboral, los cuales son de previo y especial pronunciamiento, esto es que no se tramitan

¹³⁵ *Ibidem*, pág. 64

¹³⁶ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, permanencia y tendencias. Porrúa, México, 2006, pág. 75

de manera separada del juicio principal y suspenden el juicio principal mientras se dicta la resolución que resuelva la cuestión planteada de manera previa a la continuación del juicio, situación que sucede en la tramitación del Incidente de Insumisión al Arbitraje, es por ello que proponemos que se regule en la Ley Federal del Trabajo, de manera específica en su artículo 762, mediante la inclusión una fracción que sea agregada, como sería la VI.

Incluirlo también dentro del Capítulo X, del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, en la redacción del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, para señalar de manera clara, la manera de interponerlo y el momento procesal oportuno para hacerlo valer, dentro del Procedimiento Ordinario Laboral.

Además de lo anterior, consideramos que debería regularse e incluirse un artículo 770Bis, el cual contendría la tramitación del Incidente de Insumisión al Arbitraje, como podría ser, remitir a los artículos que contiene las reglas generales para la tramitación de los incidentes y señalar que la junta que será competente para conocer de dicho incidente será aquella ante la cual se encuentre radicada la demanda, así como señalar que se podrá interponer desde el momento en el que la parte demanda sea notificada y emplazada a juicio en términos del Título Catorce, Capítulo VII y hasta antes de que sea abierta la etapa de Demanda y Excepciones.

Y señalar la manera en la que se resolverá, esto es, que el actor incidentista expondrá su incidente ratificándolo o modificándolo y ofrecerá pruebas, el demandado incidentista procederá a dar contestación a dicho incidente, ofreciendo pruebas y objetando las de su contraparte, finalmente se dará el uso de la palabra a la parte actora incidentista para que objete las pruebas ofrecidas por la demandada incidentista, se cerrará la audiencia incidental para que la Junta emita el acuerdo correspondiente y una vez emitido el acuerdo dicho acuerdo se dictará la resolución correspondiente. También que las partes

deberán ofrecer pruebas, observando las disposiciones del Título Catorce, Capítulo XII. Y lo relevante podría ser que por lo que respecta a las prestaciones de la relación de trabajo, la parte demandada podría allanarse a las mismas y éstas podrían ser cuantificadas hasta el momento en el que, por resolución de la Junta, se declare terminada la relación de trabajo, caso contrario quedarán sujetas a acreditación mediante un procedimiento especial señalado en el Título Catorce, Capítulo XVIII, De los Procedimientos Especiales, contemplado de los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo. Así como que, una vez que se emita la resolución correspondiente se realizará el convenio respectivo o bien la planilla de liquidación correspondiente y una vez cubiertas las indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador y se archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

4.1.1. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACERLO VALER

El momento procesal oportuno para hacerlo valer sería desde que la parte demandada sea notificada y emplazada a juicio, como ya quedó apuntado anteriormente, de acuerdo a lo que señalan los artículos 739 al 752 de la Ley Federal del Trabajo y hasta antes de que se abra la etapa de demanda y excepciones, por ser esta etapa en la que se fija la litis. Si se ofreciera con posterioridad operaría la preclusión. Lo consideramos así puesto que el derecho de Insumisión al Arbitraje surge con la interposición de la demanda que haga el trabajador, por ser con ésta con la cual se acciona la maquinaria procesal y si se interpone hasta antes de la Etapa de Demanda y Excepciones, comprendemos que el incidente en cuestión se deberá interponer hasta el cierre de la Etapa de Conciliación, en la Audiencia de Conciliación, Demanda y

Excepciones, que nos haya señalado la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Auto de Radicación.

Si se interpusiera antes de la fecha de celebración de la audiencia de Ley o de la que sea señalada para la Conciliación de las partes, la Junta tendría la opción de esperar a la fecha que señalaron para la celebración de la audiencia de Ley o bien si considera que está en tiempo emitirá el acuerdo correspondiente en donde señalará audiencia incidental y notificará a las partes de manera personal, para tal efecto tendría también que regularse dicha cuestión, para incluirse dentro de lo que señala el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se señale otra fracción como sería la fracción XIII, y señalar : el auto que recaiga al recibir el Incidente de Insumisión al Arbitraje o el Incidente de No Acatamiento al Laudo.

4.1.2. PROCEDENCIA

Consideramos que los supuestos contemplados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los adecuados para invocarlos en el Incidente de Insumisión al Arbitraje o en el Incidente de No Acatamiento al laudo, reuniendo todas las pruebas que sea necesarias para acreditar lo que se pretende, de conformidad a lo que establece la Ley Federal del Trabajo. Debiendo tomar en cuenta la causal que se invoca, para allegarse de las pruebas pertinentes y hacerlas valer en el Incidente de Insumisión al Arbitraje que se interponga. De tal suerte que al dársele entrada al Incidente en cuestión, se declarará procedente siempre y cuando se acrediten la causal o causales que se invoquen.

4.1.3. RESOLUCIÓN (SENTENCIA INTERLOCUTORIA)

La resolución que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá contener los resultandos, los considerandos y puntos resolutiveos. En la resolución interlocutoria que resulte para declarar procedente o improcedente el Incidente de Insumisión al Arbitraje, también se deberá resolver a verdad sabida y buena fe guardada tal y como se hace en los laudos, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo,

“Artículo 841. Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, **pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas de manera pormenorizada. Asimismo,** expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

Pensamos que existe mayor conveniencia en llamarla laudo interlocutorio puesto que resuelve un incidente y por tratarse de la materia laboral.

4.2. ARTÍCULO 49 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ya señalamos que nos parecen acertados los supuestos que señaló el legislador para fundamentar la procedencia de la Insumisión al Arbitraje. Además de lo que establece el precepto legal anteriormente mencionado, deberá verificarse lo que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta a la declaratoria que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la terminación de la relación de Trabajo, para lo cual se debería señalar en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo (que nos habla de los supuestos de la Terminación de la relación de Trabajo), se agregue que una de las causas de terminación de las relaciones de trabajo, sería también la resolución de la Junta que así lo señale ante el supuesto de la interposición del Incidente de Insumisión al Arbitraje.

“A pesar de que la reinstalación tiene el objetivo de proteger al trabajador asegurándole la continuidad y estabilidad en el trabajo, debe tomarse en cuenta que el fin de la LFT es equilibrar las dos fuerzas de la producción, el capital y el trabajo; obligar al trabajador a reinstalar lo colocaría en una situación de molestia que resultaría en una coacción de carácter moral en contra del patrón, lo cual sería injusto para él.

Por otro lado, la LFT, al señalar los únicos supuestos en los cuales queda a voluntad del patrón el reinstalar o el indemnizar, está reforzando el derecho del trabajador a elegir entre la reinstalación o indemnización que podría ser ejercida siempre por el trabajador, salvo los cinco supuestos del artículo 49, que, en opinión de De la Cueva, son excepciones limitativas, por lo que no procede la interpretación por analogía”¹³⁷

La anterior aseveración nos parece de suma importancia ya que si bien es cierto, el Derecho Laboral está basado en el Principio de Estabilidad en el Empleo, estas limitativas no le quitan peso a tal principio, sino que al apegarse a la realidad actual, lo que hace es relativizar el principio, sin que implique su inobservancia total.

4.3. ARTÍCULO 50 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente precepto legal, al momento en el que la Insumisión al Arbitraje sea regulada por la Ley Federal del Trabajo, deberá agregarse lo concerniente a que, una vez terminada la relación de trabajo, si una de las partes decide

¹³⁷ BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, Sexta edición., Oxford, México, 2007, pág. 114

terminar con las prestaciones no resueltas en el Incidente de Insumisión al Arbitraje, pero contempladas en su escrito inicial de demanda, y éstas se determinen con base en las pruebas aportadas por las partes, o bien si la parte demandada decida allanarse, podrá hacerlo, lo anterior podría dejarse y regularse a discrecionalidad de las partes, para que con ello se abra la posibilidad de concluir con el procedimiento de Insumisión al Arbitraje y una vez que se emita el laudo interlocutorio, exista la posibilidad también, de archivar el asunto como total y definitivamente concluido. Si se optare por hacer las cuantificaciones de una vez (como una especie de finiquito), la cantidad resultante se agregaría a la indemnización correspondiente y a la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto.

4.4. LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Al estar regulada la figura de la Insumisión al Arbitraje, en la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hemos apuntado, traería certeza, legalidad y seguridad jurídica para quien quisiera interponerla, en estricto apego al Derecho Laboral.

Aunque el Derecho Laboral pareciera que deja de lado a los patronos, es claro que el grave problema al que se enfrenta la parte patronal en nuestro país, no es la Ley Federal del Trabajo con su carácter “proteccionista”, si no la falta de una buena organización de los documentos a los que le obliga conservar la Ley Federal del Trabajo, dándole incluso la posibilidad de que sea un año anterior a la fecha en la que el trabajador se dijo despedido, aunado a lo anterior y entre otras, existe la posibilidad que abordamos en el desarrollo del presente trabajo como lo es la Insumisión al Arbitraje.

Una vez analizados los lineamientos generales de la Insumisión al Arbitraje, sólo resulta procedente agregar lo concerniente a los salarios caídos, a las prestaciones de carácter extralegal (prestaciones inconexas), y a las prestaciones de Seguridad Social.

La principal característica del Derecho del Trabajo es el dinamismo, que provoca su modificación constante y da nuevas opciones para la solución de los conflictos laborales.

Aunque hoy en día muchas cosas se dan en la práctica en contravención a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, por parte de los patronos, “en los últimos años algunas empresas se han dado a la tarea de contratar a determinados trabajadores utilizando un contrato civil, el de la prestación de servicios profesionales, con la intención de ahorrarse el pago de las prestaciones de seguridad social al IMMS y las aportaciones al INFONAVIT, además de las derivadas de la Ley Federal del Trabajo como son el aguinaldo; el reparto de utilidades, las vacaciones, la prima vacacional y la prima de antigüedad, incurriendo con tal contrato en una simulación de las relaciones de trabajo.”¹³⁸

O bien “Otra estrategia, no sólo para obtener los conocimientos del trabajador, sino para reducir su nómina salarial, consistente en que si al empleado rescindido lo recontratan con posterioridad, iniciando una nueva relación de trabajo, es común que le establezcan nuevas condiciones de trabajo, que van a ser inferiores a las que anteriormente tenía, disminuyéndole a su nivel de vida y sin que violen las normas de la Ley Federal del Trabajo, práctica que lamentablemente se ha establecido en muchas empresas.”¹³⁹

¹³⁸GARCÍA FLORES, Jacinto. Reforma Silenciosa a la Ley Federal del Trabajo (Reflexiones en torno al Derecho del Trabajo). Op. Cit. pág. 84

¹³⁹Ibidem, pág. 149

Señalaremos otro que nos parece de suma importancia“ una de las estrategias que la empresa ha encontrado para disminuir su nómina salarial y de prestaciones, es la rescisión y posterior recontractación de empleados, recontractación que modifica las condiciones de trabajo originando la disminución del nivel de vida del empleado, sin embargo, al ser recontratado e iniciar una nueva relación laboral, la empresa no viola las normas de la Ley Federal del Trabajo, convirtiendo a los que no han sido rescindidos y gozan de todas las prestaciones, en trabajadores de primera y a los recontratados con nuevas condiciones de trabajo, en trabajadores de segunda.”¹⁴⁰

Si no existiera el contenido de la Ley Federal del Trabajo, simple y sencillamente estos ejemplos serían tan continuos que se convertirían en costumbre y luego legislarlos y ello acarrearía una crisis más fuerte de la que padecemos hoy en día porque entonces qué caso tendría querer superarse para trabajar, si no hay recompensa alguna al esfuerzo.

Lo importante es que ante tales hechos tenemos la Ley Federal del Trabajo, que nos protege, lo cual no sucedería evidentemente si lo legalizan con la reforma laboral que se pretende.

De lo anterior, conjugado con lo que señala la doctrina, nos aventuramos a proponer la regulación de la Insumisión al Arbitraje, en la Ley Federal del Trabajo, que traería aparejada la propuesta de un procedimiento de Insumisión al Arbitraje, al tenor de lo siguiente:

Debería incluirse la manera en la cual se sustanciará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que consideramos debe revestir una tramitación

¹⁴⁰ Íbidem, pág, 152

especial, porque pensamos que su tramitación debería basarse en los principios de celeridad procesal y de economía procesal principalmente.

Por ello es que lo conveniente sería que se agregue precepto legal, como podría ser el Artículo. 770 Bis, al Capítulo de los Incidentes en la Ley Federal del Trabajo, en el cual se contenga: la procedencia de dicho incidente y con fundamento en qué precepto legal, en este caso sería del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que es el que señala los supuestos de procedencia.

En dicho precepto legal, se deberán observar:

La competencia, esto es que quien conocerá del Incidente de Insumisión al Arbitraje, será la Junta Especial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según se trate, ante la cual se encuentre radicada la demanda. Y que para su tramitación y resolución deberán observarse las normas contenidas en los artículos 761 al 765, así como lo señalado en el Título Diecisiete de la Ley Federal del Trabajo.

Que podrá interponerse desde el momento en el que la parte demandada sea notificada y emplazada a juicio en términos del Capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo y hasta antes de que sea abierta la etapa de demanda y excepciones, por ser esta etapa en la que se fija la litis.

Recordemos que en la Etapa de Demanda y Excepciones, durante el desarrollo de la audiencia trifásica, la parte actora puede modificar o ratificar su demanda, para que posteriormente se le dé el uso de la palabra a la parte demandada y ésta proceda a dar contestación, sabemos que puede hacerlo: negando la relación de trabajo, ofreciendo el trabajo o bien manifestando la existencia de renuncia; ante lo cual viene la réplica de la parte actora y la cotrarréplica de la parte demandada, a esto se le llama la fijación de la litis, a partir de ese

momento sabemos qué hay que acreditar para que proceda nuestra acción o excepción, de ahí su importancia.

La tramitación incidental mediante la cual, una vez abierta la audiencia incidental, el actor incidentista expondrá su incidente ratificándolo o modificándolo y ofrecerá pruebas; el demandado incidentista procederá a dar contestación a dicho incidente, ofreciendo pruebas y objetando las de su contraparte, en este supuesto se debe regular que las partes podrán ofrecer sus pruebas en términos de las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente el uso de la palabra lo tendrá la actora incidentista para que objete las pruebas ofrecidas por la demandada incidentista. Al finalizar se deberá emitir el acuerdo correspondiente por la Junta para que se dicte la resolución correspondiente, con un carácter de laudo interlocutorio, porque resuelve un incidente. Dicho laudo deberá contener los resultados, considerandos, y los puntos resolutivos, lo anterior de conformidad a lo que establece el capítulo XIII del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, para que sea agregado al artículo 847 el laudo interlocutorio, para su regulación. Una vez emitida la resolución correspondiente se realizará el convenio respectivo mediante el cual se cubrirán las indemnizaciones especiales, las cuales deberán cuantificarse hasta ese momento en el que son pagadas y se archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido, como ocurre, de manera similar, con los convenios que de manera ordinaria lleva a cabo la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando las partes han llegado a un arreglo conciliatorio.

Ahora lo que nos parece que podría adecuarse a la tramitación de dicho Incidente de Insumisión al Arbitraje es lo concerniente al allanamiento de las prestaciones como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras;

toda vez que consideramos que, como ya lo vimos anteriormente y tal y como la jurisprudencia lo establece al resolverse el Incidente de Insumisión al Arbitraje, la Junta dará por terminada la relación de trabajo y al no existir ya éste vínculo laboral deberán cuantificarse las prestaciones en comento y declarar cosa juzgada el laudo interlocutorio para terminar con el procedimiento. Situación que estaría de conformidad a lo que establece el principio de economía procesal y el principio de celeridad procesal.

O bien cuando se suscite controversia en relación a las prestaciones vinculadas a la relación de trabajo, serán resueltas con el procedimiento especial que al respecto se señale en el Capítulo XVIII, Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, ya que sabemos que las prestaciones como las vacaciones, aguinaldo, se pueden comprobar mediante documentales, como pueden ser los recibos de pago, listas de nómina, etcétera.

Y siguiente ésta tesitura del orden lógico que tendría que llevar la regulación de la figura de la Insumisión al Arbitraje, es que nos atrevemos a proponer las modificaciones a diversos preceptos legales en los cuales impactaría la inclusión de la figura de la Insumisión al Arbitraje en la Ley, lo anterior para hacer legal dicha figura.

Una vez establecida su sustanciación en la Ley Federal del Trabajo, deberá guardar un orden lógico, por ejemplo en lo concerniente a los salarios caídos, los cuales consideramos que deberían computarse, hasta el momento procesal en el que sean pagadas las indemnizaciones, las cuales, en su caso, estarán integradas con las prestaciones accesorias las que serán computadas hasta en tanto la Junta resuelva sobre la terminación de la relación de trabajo, porque van aparejadas con la relación de trabajo.

Las prestaciones accesorias (o inconexas como lo señala la jurisprudencia), tales como, el pago de horas extras, bonos, incentivos, entre otros, se pagarán a razón del salario integrado de conformidad a lo que señalan los artículos 84, 89 y con los incrementos que el mismo sufra, toda vez que como bien lo establece la jurisprudencia la relación de trabajo continúa hasta en tanto no se disuelva por la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva lo concerniente al Incidente de Insumisión al Arbitraje. Por ello es que, con base en lo anterior, se deberá considerar también que el salario que servirá de base para las cuantificaciones correspondientes a la indemnización y las demás prestaciones, será el vigente al momento del pago.

También deberá tomarse en cuenta que en lo referente a las prestaciones de Seguridad Social que hubiere adquirido el trabajador por la prestación de sus servicios, deberán mantenerse vigentes hasta en tanto la Junta no declare la disolución de la relación de trabajo.

Con base en lo expuesto anteriormente, podemos decir que la interposición de la Insumisión al Arbitraje, podría ser vista ya no como una amenaza al principio de estabilidad en el empleo, si no como una alternativa legal de solución a los conflictos laborales, esa parte que el Constituyente de 1917 intentó flexibilizar y que terminó de flexibilizar, aunque no en su totalidad, en Ley Federal del Trabajo de 1970.

Y tal como lo señala el autor Carlos Reynoso Castillo, “Como puede advertirse, el derecho del trabajo sigue siendo un derecho inacabado que tiene como finalidad sustancial el garantizar al trabajador menores condiciones de trabajo; al patrón, una utilidad razonable por su dirección y por el riesgo de su capital invertido, y al consumidor, una producción de calidad diversa.

Como diría Savigny, el derecho laboral vive en la conciencia popular y, por lo mismo, la misión del intérprete ha de consistir en juzgarlo acorde con su naturaleza, esto es, como estatuto que traduce en la aspiración de una clase social para obtener, un mejoramiento en sus condiciones de vida.”¹⁴¹

Sería una posible solución a la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que con la inclusión de dicho Incidente de Insumisión al Arbitraje, se crearía más confianza en el patrón para interponerla, porque ya tendría certeza, legalidad y seguridad jurídica para su tramitación y resolución, además de que con ello se estaría a lo que señalan los principios de celeridad y economía procesal para resolver el procedimiento y que realmente la Justicia en el ámbito Laboral sea pronta y expedita.

Lo anterior es así porque hoy en día nos encontramos ante problemas como la falta de empleo que día con día corrompen al Derecho Laboral, por qué no llevar a la práctica e intentar regular de manera “sana” figuras como ésta que ayudarían a que el Derecho Laboral siga avanzando conforme a los principios, uno de ellos y quizá el más importante el de Justicia Laboral, que fueron los que le dieron origen.

Tal vez algunos cuestionarán el por qué es necesario regular figuras como ésta para “corromper” el principio de estabilidad en el empleo, nosotros responderíamos que, porque el Derecho al igual que el ser humano evoluciona y se encuentra ante adversidades que tiene que superar; porque aunque hoy en día nos encontramos ante faltas de empleos bien remunerados y con prestaciones, ya no las superiores a la ley, si no las legales, también nos enfrentamos a aquello que hoy en día se conoce como el mobbing o acoso laboral, e incluso el hostigamiento laboral, que en lugar de hacer productivo al

¹⁴¹REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, permanencia y tendencias, Op. Cit. pág. 74

trabajador lo van denigrando y alejando de una armonía con su centro de trabajo y si esto sucede con los trabajadores que inician una relación de trabajo, pues no nos queremos imaginar con aquéllos que tienen por antecedente de dicha relación de trabajo, una demanda en contra de su patrón máxime cuando su contacto es tan directo, o bien para el patrón que ya no cuenta con la materia del trabajo para la cual contrató al trabajador, sería insano e incluso inhumano.

No olvidemos que en nuestros días los valores han ido desapareciendo y nosotros, los mexicanos no nos distinguimos precisamente por relacionarnos como hijos de la misma Patria.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La tramitación de la Insumisión al Arbitraje, no está regulada en la Ley Federal del trabajo, se encuentra señalada en los artículos 49, 50 y 947; la falta de regulación de dicha figura crea la falta de certeza, legalidad y seguridad jurídicas, lo que conlleva a que los interesados desistan en su intento por interponerla. En su lugar se agotan los procedimientos hasta el final, con la consecuencia directa de la sobrecarga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Situación que es contemplada por nuestros legisladores y deriva en la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en contravención a los principios sociales en los que se basa.

SEGUNDA.- Cada día somos más mexicanos y la gran mayoría no cuentan con un empleo y los que tienen un trabajo se enfrentan a condiciones poco aceptables, pues los salarios están por los suelos, les hacen firmar renunciias para poder ingresar a trabajar, se enfrentan a la contratación por parte de empresas denominadas outsourcing, lo cual los deja en desventaja en relación con las condiciones de trabajo de las cuales disfrutaban los que están contratados de manera directa con la empresa que se beneficia del trabajo; en algunos otros casos se disfraza una relación de trabajo, con los trabajadores contratados mediante la figura de prestación de servicios profesionales, o bien se les contrata, despide y luego se les vuelve a contratar en condiciones inferiores, a las que en un primer momento fueron contratados. En algunas otras ocasiones se les contrata sin IMSS e INFONAVIT, y sí a esto le aunamos que son despedidos injustificadamente o se les obliga a firmar renuncia sin que les sean pagadas ni siquiera la parte proporcional de sus prestaciones, pues los trabajadores (los que saben que la Ley Federal del Trabajo los protege) demandan, porque es la única manera de presionar a los patrones para que les sea pagado lo que les corresponde conforme a la Ley.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo, las tesis jurisprudenciales y los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalan los siguientes elementos de la Insumisión al Arbitraje: su procedencia a manera de excepción al Principio de Estabilidad en el Empleo y de acuerdo a los supuestos que se señalan en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; procede siempre y cuando la acción principal ejercitada sea la reinstalación y se debe interponer hasta antes de la Etapa de Demanda y Excepciones. Cuando se demanden prestaciones de seguridad social y diferencias salariales éstas se encontrarán vigentes hasta en tanto no se declare, por la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la terminación de la relación de trabajo. También señalan que las prestaciones que no forman parte del despido se deberán tramitar en el juicio ordinario laboral. Y que los salarios caídos deben pagarse hasta que el patrón cubra las indemnizaciones. Elementos que no se encuentran regulados dentro de la Ley Federal del Trabajo, por ello se considera que deben ser incluidos.

CUARTA.- La Ley Federal Trabajo, para regular la figura de la Insumisión al Arbitraje, deberá modificar algunos de sus preceptos, ya sea agregando o bien creando unos nuevos para acogerla. En principio se debe incluir el Incidente de Insumisión al Arbitraje en la fracción VI, del artículo 762. La manera como interponerlo y el momento procesal oportuno para hacerlo valer, deberá incluirse en el artículo 763, por ser estos los preceptos legales que contienen los aspectos relacionados con tramitación de los Incidentes.

QUINTA.- La inclusión del artículo 770Bis que señale la tramitación del incidente de Insumisión al Arbitraje, de donde se desprenda que remite a los artículos que contienen la reglas generales para la tramitación de los incidentes y señalar que la Junta, que será competente para conocer del mismo, será aquélla ante la cual se encuentre radicada la demanda o bien a la que sean remitidos los autos por la Junta que sea declarada incompetente. Dicho precepto deberá contener también que se podrá interponer desde el momento en el que la parte

demandada sea notificada y emplazada a juicio y hasta antes de que sea abierta la Etapa de Demanda y Excepciones, por ser esta la etapa en la que se fija la litis; así como la manera en la que se desarrollará al audiencia incidental y también las pruebas que serán admitidas. Por lo que respecta a las prestaciones de la relación de trabajo, como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, las prestaciones extralegales, etcétera; la parte demandada podrá allanarse a las mismas y éstas podrían ser cuantificadas hasta el momento en el que la Junta, mediante resolución, declare terminada la relación de trabajo y que en caso contrario quedarán sujetas a la tramitación de un procedimiento especial. Lo anterior para que sea fijado de manera clara y legal el procedimiento para la tramitación del Incidente de Insumisión al Arbitraje.

SEXTA.- La relación de trabajo se declara terminada por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ello es que hasta ese momento deben cuantificarse las prestaciones que son independientes de la acción de reinstalación por despido injustificado y las de seguridad social, así como los incrementos salariales. Por ser la relación de trabajo la que les da origen

SÉPTIMA.- Se deberá incluir en la Ley Federal del Trabajo, el supuesto de terminación de la relación de trabajo, consistente en la resolución que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual podría incluirse en la fracción marcada con el numeral VI al artículo 53.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO OLEA, Manuel, María Emilia Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, Décimo octava edición, Civitas, España, 2000.
2. ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, La Justicia Laboral, Sista, México, 1991.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
4. BENSUSÁN Graciela et al, Relaciones Laborales en las Pequeñas y Medianas Empresas de México, Fundación Friedrich Ebert Juan Pablos Editor, México, 1996.
5. BERMÚDEZ Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, Trillas, México, 1989.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Sista, México, 1994.
7. BOUZAS ORTIZ, Alfonso (coordinador), Propuestas para una Reforma Laboral Democrática, Centro de Producción Editorial, México, 2007.
8. BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ley Federal del Trabajo, Harla, México 1988.
9. BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, Sexta Edición, Oxford, México, 2007
10. BRISEÑO SIERRA, Humberto, Sobre Arbitraje Estudios, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1995.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido (Análisis pormenorizado del artículo 47 de la Ley Laboral Vigente), Tercera edición. Trillas. México, 1996.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de con...fianza. Trillas. México 1993.

13. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Responsabilidades por despidos injustificados o reajustes de personal, en México, en Estados Unidos y en Iberoamérica, Trillas. México, 1996.
14. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena edición, Trillas, México, 1998.
15. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 2000.
16. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Séptima edición, Porrúa, México, 1997.
17. DÁVALOS, José, Tópicos Laborales. Derecho individual, Colectivo y Procesal, Trabajos específicos, Seguridad Social, Perspectivas, Segunda edición, Porrúa, México, 1998.
18. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
19. DE BUEN LOZANO, Néstor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
20. DEL RIVERO MEDINA, Jorge, Manual Práctico de Relaciones Laborales, Quinta edición, Taxxx, México, 2006.
21. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, Tomo I, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1993.
22. DE LA LUZ FELIX TAPIA, Ricardo, El Despido Laboral, Porrúa, México, 2005.
23. DEVEALI, Mario L, Lineamientos de Derecho del Trabajo, segunda edición, Topográfica editora Argentina, Argentina, 1953.
24. GARCÍA FLORES, Jacinto, Reforma Silenciosa a la Ley Federal del Trabajo (Reflexiones en torno al Derecho del Trabajo), México, 2007.
25. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, décima edición, Oxford, México, 2006.

26. GONZÁLEZ GARCÍA, Mario, Derecho Procesal Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2000.
27. GUERRERO, Euqueiro, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo séptima edición, Porrúa, México, 1994.
28. HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Felipe, Las Nuevas Pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral, Porrúa, México, 2003.
29. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Teoría Fundamental, Tomo I, Porrúa, México, 1976.
30. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, permanencia y tendencias, Porrúa, México, 2006.
31. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Permanencia de las Relaciones de Trabajo, Amacalli Editores, México 1997.
32. ROSS GÁMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
33. ROUAIX, Pastor, Textos de la Revolución Mexicana, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión Nacional Editorial del CEN, México, 1984.
34. TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Sista, México, 1997.
35. TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales, El Juicio Ordinario Laboral, Sista, México, 2006.
36. TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Insumisión al Arbitraje y Negativa a Reinstalar en Materia Laboral, Sista, México, 2006.
37. URIBARRI CARPINTERO, Gonzalo, Derecho Arbitral Mexicano, Porrúa. México, 2006.
38. VARGAS MENCHACA, José Manuel, Manual para la elaboración de Tesis profesionales: reglas y consejos prácticos para preparar trabajos de investigación documental, UNAM, México, 1990.

39. WITKER, Jorge, Metodología Jurídica, segunda edición, Mac Graw Hill, México, 2002.

DICCIONARIOS

40.- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo II, D-H, Décimo tercera edición, México, 1999.

41.- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo IV, F-L, México, 2002.

42.- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, P-Z, México, 2002.

43.- Diccionario de la Lengua Española. Tomo II h-z, Vigésimo primera edición, España, 1992.

REVISTAS

44.- PEMEX LEX. Nos 149-150. “Insumisión al arbitraje y no acatamiento al laudo”, escrito por Federico Guillermo Arcineaga Ávila. México, D.F., Noviembre-Diciembre, 2000.

45.- Revista del Instituto de la Judicatura Federal, No. 12. “Insumisión al arbitraje, Negativa a acatar el laudo y Substanciación de Reinstalación por Indemnización” escrito por Germán Eduardo Baltasar Robles, México, D.F.

46.- Revista del Instituto de la Judicatura Federal, No. 12, “La Insumisión al Arbitraje” por Copelia F. Zamorano Marín, México, D.F., Diciembre de 2002.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México, 2013

OTRAS FUENTES

Ley Federal del Trabajo, 2013 PDF

Ley Federal del Trabajo, 1970 PDF

Ley Federal del Trabajo, 1931 PDF