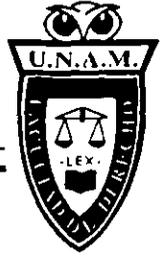


182



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**



**FACULTAD DE DERECHO**

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

**“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE  
LABORAL”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:  
JESÚS CORONA URIBE**

291608

**ASESOR: LIC. ALENA GARRIDO RAMÓN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A MI MADRE Y PADRE:

Catalina Uribe Pastén,  
Jesús Corona Pérez,  
Agradeciéndoles sus desvelos  
y su amor por mí.

A MI ESPOSA:

Blanca Estela Villa Quintero,  
Por su gran amor y ternura, por  
ser mi compañera en la vida.

A MIS HIJOS:

Carlos Jesús,  
Francisco Javier y  
Víctor Manuel,  
Pequeñas criaturas, llenas de amor,  
para que ellos algún día logren su realización.

- A LA MAESTRA:

Lic. Iréne González Cobián,  
Con agradecimiento por su apoyo  
y por haberme brindado una  
oportunidad.

A LA MAESTRA:

Lic. Alena Garrido Ramón.  
Con mi entera gratitud, por su apoyo  
para realizar el presente trabajo.

DE IGUAL MANERA AGRADEZCO A TODAS  
LAS PERSONAS QUE COLABORARON EN LA CULMINACION  
DEL PRESENTE TRABAJO.

A LA DIVISION DE UNIVERSIDAD ABIERTA:

Institución que me permitió desarrollarme profesionalmente.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO

- A MIS HERMANOS:

José, Araceli y Edgar, por todos  
los momentos felices que vivimos  
en nuestra infancia y sigan adelante  
en la vida.

A MI SUEGRA:

Josefina Quintero Camacho,  
Por enseñarme a luchar y su voto de confianza.

A MIS CUÑADOS:

Ricardo ,Sergio, Jesús.  
Juan Carlos, Rafael, Jorge y Beto,  
Por su apoyo y comprensión.

A MIS TIOS:

Reyna, Miguel y Pedro,  
Por su cariño y apoyo en esta vida.

# INDICE

INTRODUCCION.....	i
-------------------	---

## CAPITULO I

### MARCO CONCEPTUAL

1.1.- Derecho.....	1
1.2.- Derecho del Trabajo .....	1
1.3.- Patrón.....	4
1.4. Trabajador.....	7
1.5.- Trabajador de confianza.....	9
1.6.- Arbitraje.....	12
1.7.- Arbitraje laboral.....	15
1.8.- Conciliación.....	18
1.9.- Conflictos de trabajo.....	20

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

2.1.- La Colonia.....	23
2.2.- Legislaciones anteriores a la Constitución de 1917.....	26
2.3.- El Porfiriato.....	27
2.4.- Leyes Estatales del Trabajo.....	30
2.5.- Constitución de 1917.....	32

2.6.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	34
2.7.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	36
2.8.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	43
2.9.- Reformas procesales de 1980.....	45

### **CAPITULO III**

#### **NATURALEZA JURIDICA DEL ARBITRAJE**

3.1.- Los conflictos de trabajo.....	48
3.2.- Tipos de conflicto de trabajo.....	49
3.3.- Medios de solución de los conflictos.....	53
3.4.- El arbitraje.....	56
3.5.- La voluntad de las partes para someterse al arbitraje.....	58
3.6.- El arbitraje como medio de solución de los conflictos de trabajo.....	59

### **CAPITULO IV**

#### **LA INSUMISION AL ARBITRAJE**

4.1.- Artículo 123 Constitucional, fracción XXI, Apartado "A".....	61
4.2.- Casos de excepción de la insumisión al arbitraje.....	67
4.3.- Condiciones para que se realice la insumisión al arbitraje.....	77
4.4.- Sujetos que intervienen en la insumisión al arbitraje.....	78
4.5.-Propuesta sobre el procedimiento que debe seguirse para la interposición de la insumisión al arbitraje, por las partes.....	84

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
--------------------------	-----------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>89</b>
--------------------------	-----------

## INTRODUCCION

Con motivo de la relación de trabajo entre patrones y trabajadores, los conflictos que se susciten entre ambos, deben ser solucionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que de acuerdo a su naturaleza, ejercen función conciliatoria. También dentro de sus facultades están las de hacer cumplir las resoluciones que emitan, siempre y cuando se sometan voluntariamente a su intervención.

El artículo 123 apartado "A" de la Constitución y el 947 de la Ley Federal del Trabajo contemplan una negativa de sometimiento al arbitraje del patrón, siempre y cuando se presenten determinados presupuestos en la relación de trabajo que hagan posible la insumisión al arbitraje.

En las disposiciones de la ley laboral, relativas a la figura de la insumisión al arbitraje, no se contemplan en qué circunstancias debe plantearse, pero a través del análisis del artículo 947 observamos que se exige al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador.

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

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se 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, fracc. XXII, apartado "A" de la Constitución.

Por un lado se condena a pagar al patrón una indemnización considerable pero no se señala la forma en que debe plantearse la insumisión al arbitraje, de ahí nos damos cuenta que existe una laguna en la ley en cuanto al procedimiento que debe seguirse.

Para algunos, la insumisión debe plantearse como incidente, ya que es una figura poco recurrida por los patrones y los trabajadores, de ahí que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la práctica no han sabido dar solución a este conflicto,

por lo que en ocasiones han llegado a resolver señalando como fecha para desahogo de pruebas, lo cual es totalmente improcedente.

Por lo tanto en el presente trabajo se busca establecer nuevas propuestas con respecto a esta figura jurídica de la cual en la ley no se contempla un procedimiento y por medio de ellos tratar de solucionar los conflictos que se presentan.

# CAPITULO I

## MARCO CONCEPTUAL

Este capítulo tiene por objeto explicar el Derecho del Trabajo, cuál es su naturaleza, cuáles son sus fines, así como la importancia del mismo; por otra parte es indispensable conocer los tipos de resoluciones, las personas que las emiten, las obligaciones y las sanciones.

El objetivo de este capítulo es que las personas que lean este trabajo de tesis tengan una idea de la importancia de estos temas en nuestra vida cotidiana, ya sea como estudiantes de derecho, postulantes, abogados, o simplemente como sujetos del derecho.

Serán incluidos en el presente capítulo los términos y conceptos que trataremos en el presente trabajo.

Por lo tanto empezaremos por el concepto de Derecho, para posteriormente estudiar el Derecho del Trabajo, sus diversas definiciones doctrinarias, los fines del Derecho del Trabajo, teorías que explican el derecho, las resoluciones, los sujetos del Derecho del Trabajo y otros tópicos importantes.

Resumiendo, toda persona que tenga contacto con la presente investigación, conocerá los principios y funciones del Derecho del Trabajo, los medios que las autoridades tienen para hacer cumplir el derecho, la responsabilidad y la sanción que se les aplicará a los encargados de emitir las resoluciones laborales, cuando incumplan sus obligaciones.

**1.1. DERECHO-** Podríamos extendernos en este concepto pero solamente lo haremos brevemente, en virtud de que es otro el tema a tratar a fondo.

Al derecho lo podemos entender como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta humana, es decir, es un conjunto de reglas establecidas por órganos facultados para dictarlas y hacerlas cumplir, tendientes a regular la conducta del hombre en la sociedad.

**1.2. DERECHO DEL TRABAJO.-** Infinidad de factores intervienen para definir el Derecho del Trabajo, pues el derecho cambia día a día, de acuerdo al país, a la época, al sistema de gobierno, a la economía, a infinidad de factores,

lo que permite que el derecho sea dinámico y no estático, por lo que evoluciona, haciendo que su definición varíe de acuerdo a múltiples factores.

Néstor de Buen Loza, define al Derecho del Trabajo Como “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”.<sup>1</sup>

Nosotros compartimos esa definición sin embargo podemos señalar que tal definición engloba dentro de ella un concepto muy general y amplio, que es el de justicia social, ya que si bien es cierto que el derecho del trabajo pertenece a la rama del derecho denominada Derecho Social, también lo es que el derecho laboral, no es el único ya que también se encuentra el derecho agrario, el derecho ecológico, el de protección al consumidor por señalar algunos, y todos estos también persiguen como fin último la justicia social, por lo que consideramos que esa definición debería ser más específica y referirse concretamente a la justicia social de los trabajadores.

Castorena citado por José Dávalos, atendiendo a la disciplina indica que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garanticen la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.<sup>2</sup>

Este concepto varía de acuerdo a los diversos autores, debido a que cada uno de ellos, para definirlo, se basa en el estudio de la disciplina, a los elementos, a la finalidad, al objetivo, incluso a los sujetos, por lo tanto solo transcribiremos algunas otras además de las ya mencionadas .

Atendiendo a los fines del Derecho del Trabajo, el maestro Alberto Trueba Urbina lo define como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana”.<sup>3</sup>

El maestro Trueba lo denomina Derecho Social; éste concepto no solo lo coloca dentro de la disciplina sino que también dentro de otras

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981. p.16.

<sup>2</sup> DAVALOS José.- Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa, México 1994, pág. 42.

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, T. I Laguna. México, 1941, pág. 11.

disciplinas definidas con objetos de estudio perfectamente determinados, es decir, que va mas allá de lo que es propiamente el Derecho del Trabajo.

Para el profesor Dávalos, el Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones del trabajo".<sup>4</sup>

De la Cueva, atendiendo a la finalidad del derecho señala que este "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>5</sup>

Si lo vemos desde el punto de vista como Derecho Social, estudiaremos la evolución de la división del Derecho en público y privado.

Desde Roma, antes de la Revolución Industrial, el derecho se clasificaba en dos formas: en Derecho Público y en Derecho Privado.

A su vez estos criterios se dividieron en dos corrientes fundamentales, una material y otra formal.

El criterio materialista viene del Derecho Romano, señalaba que esta división se debía a la naturaleza de los intereses tutelados, es decir, se trataba del Derecho Público cuando se tutelaban los intereses generales y se estaba frente al Derecho Privado cuando se trataba de intereses particulares.

La corriente formalista se refería únicamente a una diferencia formal olvidando el fundamento, los contenidos y los fines del derecho.

Esta corriente sostenía que la diferencia radicaba en la propia complejidad y en los efectos derivados de las relaciones jurídicas que establecían, en relación al derecho, pudiendo ser estas relaciones de igualdad, caso en el cual nos encontrábamos frente al Derecho Privado o relación de subordinación que implica el Derecho Publico.

Estas corrientes pretenden separar al Derecho Público y al Privado, pero no toman en cuenta los fenómenos sociales que dan origen a la división de la sociedad en clases y en la lucha de éstas.

Con la revolución francesa y sus postulados, surge la desigualdad, existen clases poderosas que oprimen al débil, y éste debe tener un derecho que lo proteja.

---

<sup>4</sup> IBIDEM, pág. 44.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Décima tercera edición. Porrúa, México, 1993. pág. 93.

El Derecho Público o el Derecho Privado, cuál de los dos sería el protector del débil y que no entienda a los caracteres formales ni materiales; que regule y proteja la economía para evitar la desigualdad y asegurar una vida decorosa al que presta un trabajo, ese sería el Nuevo Derecho Social y en ese momento surge el Derecho del Trabajo, que tiende a proteger y equilibrar las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Resumiendo, debemos entender que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación que se establece entre el que presta un trabajo material, intelectual, personal, subordinado y aquél que lo recibe, con el objeto de que dichas reglas establezcan un equilibrio entre los sujetos de esta relación; con la intervención del Estado, que actúa estableciendo las normas que protegen y tutelan dicha relación.

**1.3. PATRON.-** Deriva del latín pater orus, patronus, que significa carga o cargo del padre. Nombre que se daba a algunas personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con los hijos, la autoridad para con los individuos integrantes con la comunidad, los patricios en relación con los plebeyos, etc.

Su raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que después se desvirtuó, hasta considerarse como explotador de servicios.

Es uno de los elementos de los contratos de trabajo, a su vez es el negocio jurídico que existe entre un patrón y un trabajador, dirigido y condicionado por algunos tratadistas, por el estado a través del cual el trabajador cumple una prestación de servicios subordinada y el patrón paga un precio como retribución.

De esta definición surgen los siguientes elementos:

- a).- Las partes o sujetos del derecho laboral; el patrón y el trabajador;
- b).- El poder tutelar del estado;
- c).- La prestación de un servicio subordinado; y
- d).- El salario.

Guillermo Cabanellas considera que "el patrono es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejecuta la obra o presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador. De señor absoluto y sin dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses, porque

conjuntamente con los del trabajador figuran los del estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en el orden a los valores que integran, para el Derecho Laboral, la producción".<sup>6</sup>

Juan D. Pozzo señala que es el "sujeto de la relación laboral contrapuesto al empleado o trabajador"<sup>7</sup>

En algunas legislaciones civiles se les denominaba empleador, al dador de empleo o de trabajo, o el acreedor del trabajo. El empleador es el que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida o subordinada.

"Para Mario de la Cueva, patrono es el concepto señalado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de México, en cuanto que patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas o jurídicas, pueden utilizar los servicios de los trabajadores. Para tener el carácter de patrono se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona a merced de contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales"<sup>8</sup>

De lo anterior tenemos dos notas características de la figura jurídica del patrono como sujeto del derecho laboral:

- 1ª.- Que puede ser una persona natural o jurídica, es decir, moral;
- 2ª.- Que el patrono puede actuar por cuenta propia o ajena.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 lo definía como "toda persona física o jurídica (término que se considera mas adecuado que el actual de moral) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo que se estima acertado, debido a que la ausencia del contrato de trabajo nada afecta la existencia de validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículo 21 y 26 de la citada ley que establecen:

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

---

<sup>6</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXI, Driskill, Argentina, 1990, pág. 921.

<sup>7</sup> IBIDEM.

<sup>8</sup> IBIDEM.

El patrón puede ser una persona física o moral quien recibe los servicios del trabajador.

“Este concepto contenido en el artículo 10 mejora al de la Ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de los trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios genera la relación de trabajo”<sup>9</sup>

El término patrón es utilizado en nuestra legislación laboral, en la doctrina y en la práctica mexicana. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 dispone: “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Y el artículo 11 señala “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”. Esto determinó el legislador con la finalidad de obligar directamente al patrón con los trabajadores, evitando que aquél se desvincule en sus obligaciones que tiene con los trabajadores.

Por lo que respecta a los trabajos sociales, el legislador vincula la figura del patrón con las peculiaridades del servicio. Por ejemplo: el trabajo de maniobras de servicio público federal en zonas de jurisdicción federal, se consideran patrones a las empresas navieras, así como a las de maniobras, a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, etc.

Tratándose del trabajo a domicilio se consideran patrones a las personas que encargan ese tipo de labores, independientemente de que entreguen o no a los prestadores de servicios, los útiles y los materiales de trabajo.

En el caso de los médicos residentes, durante el tiempo que están en adiestramiento en sus especialidades, se considera patrón a la persona moral o física que esté encargada de la Unidad Receptora de los Residentes (artículo 353 B de la Ley Federal del Trabajo).

Nuestro sistema contempla patrones del sector privado y del público, así como las relaciones de trabajo burocrático que fueron sustraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel constitucional así como legal las

---

<sup>9</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Harla, México, 1985, pág. 154.

vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público con el personal a su servicio.

Debido a las diferentes ramas de la actividad económica, podemos hablar de patrones: 1.- Industriales, 2.- Comerciales; 3.- Artesanales; y 4.- Agrícolas.

Otras definiciones lo conciben como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libres y personalmente, mediante una retribución por un trabajador.

Cuando el trabajador es empresario, tiene un importante y relevante derecho que es el de gestión, que consiste en su conjunto de facultades del patrón, para administrar, planear, organizar y dirigir, mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

Conforme a la doctrina se entiende por patrón a quien en la relación laboral recibe la fuerza de trabajo de una persona, con fines de lucro, el que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo celebrado.

"Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o mas trabajadores. Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiarios por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de limpieza, que el gerente de la empresa"<sup>10</sup>

Consideramos que el concepto válido es el aportada por la Ley Federal del Trabajo, ya de manera genérica establece lo que es el patrón, siendo que no importa si es una persona física o moral, y de esta manera lo que importa es que esa persona disponga de los servicios de una persona física para ser considerada patrón, siendo oportuno señalar que además de la disposición es necesario que el patrón se vea beneficiado con los servicios prestados por el trabajador.

**1.4. TRABAJADOR.-** No existe acuerdo en la doctrina, ni en la legislación, respecto a la denominación de trabajador, ya que en algunas ocasiones es llamado empleado, otras veces obrero, al que presta sus servicios en la contratación laboral.

---

<sup>10</sup> IBIDEM, pág. 155

Para nuestro estudio, tomaremos el concepto que señala el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, el cual lo define de la siguiente forma: "Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Se debe resaltar de la definición legal que necesariamente una persona física debe ser considerada como trabajador, es decir que nunca una persona moral va hacer considerada com trabajador, asi mismo que debe prestar un trabajo personal y subordinado. Desde este momento podemos considerar que la subordinación al patrón es un elemento esencial de la condición de ser trabajador.

El Diccionario Jurídico Mexicano, menciona al respecto de la palabra trabajador que:

"La exigencia que el trabajador sea necesariamente persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón".<sup>11</sup>

El trabajador se caracteriza por lo siguiente:

- a).- Debe ser una persona física; una persona jurídica es incapaz de prestar un trabajo;
- b).- Ha de trabajar por cuenta ajena; es decir, en provecho de otra persona, pero por el hecho de tener algún interés en la empresa o sociedad donde presta sus servicios, como accionista, no por eso dejará de tener su condición de trabajador; y
- c).- Efectúa una labor de subordinación; lo que constituye una característica de la contratación laboral, como la potestad de mando y dirección, organización y fiscalización y obediencia disciplinada en el trabajo. La subordinación o dependencia se caracteriza por un conjunto de atribuciones reservadas al patrón y que derivan de la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador.

Es decir, por el hecho de estar supeditado a las órdenes e instrucciones del patrón, su voluntad no existe.

---

<sup>11</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Cuarta edición. Porrúa. México, 1991. pág. 3107.

El trabajo debe ser de manera subordinada, es decir que se da bajo las órdenes del patrón.

**1.5. TRABAJADOR DE CONFIANZA.-** De conformidad al contenido del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con una contradicción, ya que señala: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no a la designación que se da al puesto..." hasta aquí vamos bien, pero luego el 2º párrafo señala:

"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". No explica cuando estamos en presencia de una función de carácter general. Creemos que éste artículo debe constar exclusivamente con la primera parte, ya que el 2º párrafo se presta a confusión.

Atendiendo a un criterio jurídico, el trabajador de confianza es al que protege la ley con las modalidades que le corresponden a la actividad que desempeña, siendo funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Apartado "A", no contempla el trabajador de confianza, ni en las Leyes Federales Locales del Trabajo, promulgadas en las Entidades Federativas, hasta antes de la promulgación de la Ley Federal de Trabajo de 1931; fue el Poder Judicial de la Federación, quien a través de diversas tesis y jurisprudencia estableció lo que debería entenderse por trabajador de confianza, otorgándole así un valor legal y gramatical, al mismo tiempo que permitió su correcta ubicación en la relación de trabajo, sosteniendo los siguientes criterios:

Novena Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: I.4o.T.23 L

Página: 490

**TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESIGNACION DE. (PETROLEOS MEXICANOS).** Ciertamente es que el patrón tiene plena libertad para seleccionar a sus trabajadores de confianza, sin que esté obligado a tomar en cuenta la aptitud y antigüedad de cada uno de ellos, pues puede atender sólo a la honradez, discreción, habilidad o confianza que se les tenga; pero no menos

resulta serlo, que tratándose de los trabajadores de confianza al servicio de Petróleos Mexicanos, no puede aplicarse tal criterio, toda vez que dicha empresa se rige en este aspecto por las normas de trato al personal de confianza, las que en su capítulo segundo señalan que el director general y los subdirectores de Petróleos Mexicanos contratarán a su personal de confianza: a).- En base a su antigüedad (artículo 5o.) y b).- Atendiendo a su aptitud y méritos en el trabajo (artículo 7o.), de lo que resulta evidente que la facultad de contratación de trabajadores de confianza, que tienen el director y los subdirectores de referencia, no es discrecional, sino que se encuentra reglamentada.

#### CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1058/95. Luz María San Román Gutiérrez. 3 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: René Díaz Nárez.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: XXI.1o.23 L

Página: 490

TRABAJADORES DE CONFIANZA, FUNCIONES ANALOGAS DE LOS. LA PRUEBA CONFESIONAL ES INSUFICIENTE PARA ACREDITARLAS. (LEGISLACION DEL ESTADO DE GUERRERO). El artículo 5o. de la Ley Número 51 del Estado de Guerrero, refiere que también son considerados como trabajadores de confianza, aquellos que desempeñan funciones análogas; ahora bien, la sola confesión del actor respecto a ello no es prueba suficiente para acreditar tal carácter, ya que es necesario que el patrón exponga y pruebe las funciones que desempeñaba el servidor público o funcionario a las que se consideran análogas las labores realizadas por aquél, así como mencionar a cuál de las categorías expresamente señaladas en el precepto referido es similar.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 84/96. Ayuntamiento de Chilpancingo, Guerrero. 7 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Ignacio Cuenca Zamora.

Novena Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: III, Marzo de 1996  
Tesis: I.4o.T.20 L  
Página: 1037

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 731/95 (7304/95). Francisco Contreras Ochoa y otros. 25 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

Fue con estas resoluciones que en nuestro medio jurídico se fijó el principio de los elementos que conforman el trabajo de confianza.

El legislador de 1931 no aclaró, en las disposiciones generales ni en las que se refieren al contrato individual del trabajo, el concepto del trabajador de confianza, solamente cuando se habla del contrato colectivo en el artículo 48 se hace una excepción, señalándose que se aplica a todas las personas que trabajen en la empresa y "... Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

Así mismo, en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931 se determinó: "X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia...".

Estando vigente la Ley Federal del Trabajo de 1931, antes de que se creara la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establecieron diversos criterios en el sentido de que en virtud que el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Federal, no hizo distinción alguna entre los obreros que ocupan puestos de confianza y los que no lo ocupan, para efectos que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique que el patrón el motivo del despido.

También se estableció que si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, debe tenerse en consideración la actividad que el trabajador desempeña, toda vez que ésta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de la negociación y que en cierto modo, sustituyen al patrón o en alguna de las funciones propias de éste.

Los criterios señalados anteriormente dieron como resultado que el legislador de 1970 al reglamentar los trabajos especiales, incluyera un título sobre los trabajadores de confianza, quedando especificados cuáles son.

**1.6. ARBITRAJE.-** "Del latín *arbitratus*, de *arbitror*: arbitraje.- Es la fórmula heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (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 que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La solución 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".<sup>12</sup>

"Algunos de los ordenamientos que rigieron como derecho positivo en la Nueva España aludían al arbitraje. En las Siete Partidas (1263) se lee lo siguiente: "árbitros en latín tanto quiere dezir en romance, como juezes avenidores, que son escogidos e puestos por las partes para librar la contienda que es estrellas".

---

<sup>12</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, op. Cit. pág. 198

La designación de los "avenidores", la regulación del compromiso arbitral y otros pormenores en relación con el laudo y la ejecución del mismo, se detallan en la Nueva Recopilación (1567) y la Novísima Recopilación (1805)<sup>13</sup>.

Desde la época de los romanos, el arbitraje fue empleado para dirimir contiendas, con repercusiones jurídicas, se le ha señalado como el antecedente inmediato del proceso jurisdiccional.

Es necesario establecer las semejanzas que existen en los diferentes tipos de arbitraje, las diferencias entre el arbitraje de derecho privado y de derecho público; entre arbitraje interno y arbitraje internacional; entre arbitraje comercial y arbitraje civil.

El objetivo del arbitraje de derecho público es el arreglo de los litigios entre los Estados, por conducto de jueces que son designados libremente desde luego respetando las instituciones jurídicas.

En cambio el arbitraje privado, trata de resolver las controversias que se presentan entre particulares.

Por lo que se refiere al arbitraje interno se plantea dentro de un sistema jurídico único.

Y por lo que respecta al arbitraje internacional este se presenta cuando una de las partes contratantes es extranjera. O también cuando los efectos del convenio se producen en el exterior.

Dentro del arbitraje privado, ya sea interno o internacional se pueden plantear tanto conflictos mercantiles como conflictos civiles.

El arbitraje comercial es el que se presenta en el tráfico mercantil, es decir, en los actos de comercio, y, respecto a los negocios civiles es cuando los comerciantes no actúan como sujetos activos.

En la actualidad, el arbitraje en el orden internacional y en el privado se está utilizando con mas frecuencia ya que es práctico y útil para evitarse entrar en los juicios contenciosos que se realizan en los tribunales, aunada a que hay una designación de un tercero imparcial, con preparación jurídica, en sus condiciones subjetivas, además, no está involucrado ni presionado por el cúmulo judicial.

Respecto a la naturaleza jurídica del arbitraje encontramos dos corrientes doctrinales.

---

<sup>13</sup> *ibidem*, pág. 200 y 201.

Una primera hipótesis explica que la corriente arbitral deriva de un acuerdo de voluntades de las partes en pugna.

En una segunda hipótesis, contractualistas o privatistas; dentro de los que se encuentran distinguidos profesores procesalistas como: Chiovenda, Wach, Weil, Rosenbert y Mattiolo. En el lado teórico contrapuesto están los pensamientos publicistas o jurisdiccionalistas que consideran al arbitraje como una función semejante o que se puede confundir con la que el juez oficial público realiza en su juzgamiento compositivo y entre ellos se encuentran: Mortara, Alcalá Zamora y Castillo.

Compromiso arbitral.- "Es el acuerdo pactado entre las partes, una vez que ya se suscitó una controversia jurídica entre ellos, para que su lid sea dirimida en el porvenir por medio del arbitraje: es decir, el compromiso se conviene después de planteado el pleito actual"<sup>14</sup>

Contrato arbitral o contrato de arbitraje.- "(Carnelutti, Becerra Bautista), es el acuerdo de voluntades entre los contendientes (partes interesadas en la pugna) y el árbitro designado, en el que se designan las obligaciones y derechos de los árbitros en relación con las partes; así: el plazo para resolver, los honorarios a cubrir, etcétera"<sup>15</sup>

Los árbitros pueden ser particulares designados por las partes contendientes, o a falta de acuerdo de voluntades, lo hará el juez público dentro de los que tenga en su lista de árbitros.

Podemos distinguir entre árbitros de derecho que emiten laudos y arbitradores o amigables compondores que emiten su resolución en conciencia y se llama veredicto o dictamen.

Las partes y los árbitros deben seguir los plazos y formas establecidas para los tribunales. Los árbitros deben recibir pruebas y oír alegatos, si alguna de las partes lo pide.

Si el arbitraje se pactó en su cláusula compromisoria o en un compromiso en árbitros; si el árbitro fue designado por las partes, si aceptó el nombramiento en un contrato arbitral, y que se cumple hasta llegar a un laudo y si voluntariamente es acatado por las partes, podemos decir que el arbitraje nace.

---

<sup>14</sup> Ibidem, pág. 199.

<sup>15</sup> Ibidem, pág. 199.

Pero por el contrario, si el árbitro no fue nombrado por las partes, sino por el juez público, la ley ordena: "La apelación sólo será admisible conforme a las reglas del derecho común.

Contra las resoluciones del árbitro designado por el juez cabe el amparo de garantías conforme a las leyes respectivas".<sup>16</sup>

En materia laboral se emplea el término arbitraje para designar a los órganos encargados de impartir justicia laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que puede pensarse que llevan a cabo dicha función de carácter privado. Pero sabemos que se trata de tribunales que juzgan en la instancia los conflictos obrero-patronales y que sus laudos pueden ser combatidos mediante el juicio de amparo dentro del marco de orden público y protección social, ajena al arbitraje privado.

**1.7. 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".<sup>17</sup>

El árbitro es un juzgador que emite su resolución de acuerdo a su arbitrio su libre criterio, a su leal saber y entender de acuerdo a la equidad, en los conflictos de trabajo que se le sometan a su consideración.

De 1917 a 1923 la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran organismos administrativos que tenían como función la amigable composición de los conflictos laborales, ya que no contaban con facultades para exigir el cumplimiento de sus laudos.

En vista de lo anterior se incrementó al arbitraje potestativo de las Juntas.

En tal virtud, como se fueron incrementando los conflictos laborales y sobre todo los de carácter sindical, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tuvo la necesidad de defender la tesis del arbitraje obligatorio, basándose en el principio de que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son imperativas, dotadas de fuerza vinculativa, por lo tanto el arbitraje es forzoso y diferente del privado.

Consecuentemente el arbitraje laboral se presenta como una institución oficial que sus finalidades eran: prevenir los conflictos entre los factores de la

---

<sup>16</sup> Ibidem, pág. 200.

<sup>17</sup> Ibidem, pág. 203.

producción y por otro lado proporcionar las bases para un arreglo entre las partes.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas por la ley, y por lo tanto tienen carácter de organismos arbitrales públicos, concediéndoles el rango de autoridades con atribuciones públicas, incluyendo la facultad de hacer cumplir sus determinaciones; son tribunales de derecho, aunque formalmente se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo.

En donde nos damos cuenta de su naturaleza jurisdiccional es en la fuerza obligatoria de sus resoluciones llamadas laudos, así como con su procedimiento de ejecución. Estos laudos son impugnables en la vía de amparo.

La jurisdicción en materia laboral la encontramos plasmada en las fracciones XX y XXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la fracción XX señala que la diferencia así como los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y la fracción XXI se refiere a que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo emitido por la Junta, estará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Si la negativa proviene de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de la Constitución, el artículo 947 determina que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por 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 pagarse hasta que se cubran las indemnizaciones.

La fracción XXI del Artículo 123 Apartado "A" Constitucional fue adicionado en 1962 y se determinó: "Esta disposición no es aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", la XXII.- Fue suprimido el arbitraje facultativo de los patronos en los casos de despido. En

relación con esta disposición el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo 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".

Mundialmente encontramos varios tipos de sistemas: el de los países que aplican la conciliación y el arbitraje; el de los que cuentan con arbitraje obligatorio; el de los que cuentan con el arbitraje forzoso y conciliación potestativa y aquellos que regulan conciliación y arbitraje obligatorio.

Otra disposición de la Ley Federal del Trabajo que regula el arbitraje es el artículo 469 fracción III que estipula que la huelga terminará:

"III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y..."

Es necesario establecer las semejanzas que existen en los diferentes tipos de arbitraje, las diferencias entre arbitraje de derecho privado, arbitraje de derecho público entre arbitraje interno y arbitraje internacional, entre arbitraje comercial y arbitraje civil.

El objetivo del arbitraje de derecho público es el arreglo de los litigios entre los Estados, por conducto de jueces que son designados libremente, desde luego respetando las instituciones jurídicas.

En cambio el arbitraje privado, trata de resolver las controversias que se presenten entre particulares.

Por lo que se refiere al arbitraje interno se plantea dentro de un sistema jurídico único.

Y por lo que respecta al arbitraje Internacional éste se presenta cuando una de las partes contratante es extranjera, o también cuando los efectos del convenio se producen en el exterior.

Dentro del arbitraje privado, ya sea interno o internacional se pueden plantear tanto conflictos mercantiles como conflictos civiles.

El arbitraje comercial son los que se presentan en el tráfico mercantil, es decir, en los actos de comercio y respecto a los negocios civiles es cuando los comerciantes no actúan como sujetos activos.

**1.8. CONCILIACION.-** Conciliar (del latín conciliare) significa, según el Diccionario de la Lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí<sup>18</sup>.

**CONCILIACION.-** Del Latín conciliatio-onis. Acción y efecto de conciliar, conveniencia o semejanza de una cosa con otra. Favor o protección que uno se granjea.- Acto de conciliación".<sup>19</sup>

La facultad de conciliar es privativa de las partes o puede ser por la mediación de un tercero al que se le enterará del conflicto con sus divergencias.

El tercero no necesariamente tiene que ser un particular ya que puede ser un funcionario, y, en este último caso, por su investidura deberá tener un interés permanente para lograr la paz social.

Si el auto se resuelve en la conciliación, entonces el arbitraje queda sin materia.

Pero si la conciliación no se da, no es posible entonces esperar a que las cosas se precipiten o se hace uso del arbitraje.

Para la OIT la conciliación "es una práctica que consiste en utilizar servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo"<sup>20</sup>.

El maestro Nestor de Buen señala: "La conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero, que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución judicial"<sup>21</sup>.

La conciliación es una forma auto compositiva que sirve para que se de fin a gran cantidad de conflictos planteados ante los tribunales laborales.

En materia laboral esta institución representa beneficios para la solución de conflictos; las partes dialogan y proponen soluciones que pueden llegar a una equitativa y justa solución.

---

<sup>18</sup> ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. T. III. Edt. Driskill, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1985, pág. 592.

<sup>19</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.- Décimanovena edición Madrid 1970. T. II, pág. 338.

<sup>20</sup> OIT. La conciliación en los conflictos de trabajo.- Guía práctica, Ginebra, la edic. 1974, p. 4.

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor.- Der. Procesal del T.- Tercera edic., Porrúa, México 1994, págs. 94 y 95.

La conciliación representa una de las características fundamentales en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que la ley la tiene contemplada como obligatoria con el objeto de buscar una propuesta resolutive en el conflicto, encargándose la autoridad de su vigilancia y cumplimiento.

La mecánica a seguir en una conciliación es la siguiente: el funcionario interviene en la audiencia de conciliación, instruyendo a los interesados respecto de sus derechos y obligaciones, si llegan a un acuerdo, se hace un convenio que será sancionado por la propia autoridad y se le da la fuerza de cosa juzgada elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado.

"Conciliación, esencia jurídica de la.- La conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un advenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la par que tratados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente o sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir.

En todas estas situaciones, se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diseminadas por todo el país para facilitar esta labor inicial, a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre trabajadores y patrones, y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello.(Aclarando que ya no existen las Juntas Permanentes, ni Juntas Accidentales, ya todas son Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.)

Asimismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales por los medios que la propia ley prevé oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante, el proceso laboral impone a las partes contendientes la conciliación, y consecuentemente tampoco puede imponerseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de ésta, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento"<sup>22</sup>.

La conciliación en materia laboral es obligatoria ya que implícitamente la denominación de los tribunales de trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje y la propia ley determina que en un juicio laboral, se debe pasar primero por la conciliación, debiéndose intentar de forma permanente en los Tribunales Laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentárseles una demanda deben intentar la celebración de pláticas entre las partes exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin a sus diferencias.

**1.9. CONFLICTOS DE TRABAJO.-** "Terminología.- La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas.- De conformidad con su origen etimológico, deriva del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con *colisión* cuyo origen etimológico es *colisio* derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar"<sup>23</sup>.

Al hablar de conflictos nos referimos a un problema que se plantea con esperanzas, entre partes mas o menos irreductibles.

En la doctrina los términos conflicto y controversia son sinónimos. Por lo tanto, por controversia se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o mas personas. En el lenguaje jurídico controversia es sinónimo de discusión entre las partes, tanto a los hechos objeto del debate como al Derecho que se aplica a aquellos.

---

<sup>22</sup> A.D. 8259 62.- Pedro J. Mátar y Coags. Feb. 1 1964. Unanimidad de votos, exponente: Ministro Angel Carbajal, Cuarta Sala, sexta época, vo. LXXX, quinta parte, pág. 13.

<sup>23</sup> CABANELLAS GUILLERMO.- Compendio de Derecho Laboral.- T 11 Ed.- Libreros.- Bibliográfica Orneba.- Argentina.- pág. 251.

Para Carnelutti existe "Controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido".<sup>24</sup>

Este autor distingue controversias jurídicas respecto de la aplicación de los contratos colectivos u otras normas existentes y las controversias económicas que se refieren a la petición de nuevas condiciones de trabajo.

Se considera que en las relaciones individuales o en las colectivas que señala el Derecho del Trabajo, podemos encontrar un conflicto laboral.

Diferencia entre conflicto y controversia: los primeros se concretan a través de medidas de acción directa y la controversia es el prólogo del conflicto, las partes contrapuestas recurren a razonamientos que apoyan sus tesis, tratan de refutar las argumentaciones del adversario. Los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa.

Diferencias entre conflictos y controversias: los primeros se concretan a través de medidas de acción directa, se manifiestan en lucha de mayor o menor fuerza, revela un intento de autotutela, de hacerse justicia por sí mismo, rebelándose por la injusticia. El término conflicto es utilizado como sinónimo de combate, suele aplicarse para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral que revela posiciones antagónicas que aún cuando tengan intereses opuestos conducen necesariamente a una conducta de lucha, por lo que de aquí es donde se apoyan para utilizar la palabra conflicto, para indicar los de trabajo, que provienen de los hechos violentos que se suscitaron en las primeras manifestaciones de la lucha de clase.

En cambio en la controversia, las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis, tratan de refutar las argumentaciones del adversario, es el prólogo del conflicto cuando los ánimos se alteran, en donde la dialéctica cede ante la pugna real, existe cierto equilibrio polémico.

A veces escuchamos la expresión controversia de trabajo, este es aceptable pero para señalar una fase distinta del conflicto; mientras en éste la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que es cuando las partes antagónicas entran en discusión.

Conflicto laboral o de trabajo "es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y

---

<sup>24</sup> IBIDEM, pág. 252.

uno o mas trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución mas o menos coactiva sobre el opuesto sector"<sup>25</sup>.

Los conflictos a que se refiere la anterior definición, van desde discrepancias de ejecución laboral, diferencias entre interpretaciones de conflictos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y del paro.

Los conflictos de trabajo son fenómenos sociales productos de diferentes causas y procesos diferentes.

Ahora bien, "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 aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (art. 604 FLLTL)".<sup>26</sup>

En la actualidad se sigue el concepto de Carnelutti respecto al litigio, es decir como un conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia de su contraparte.

Podemos hacer una clasificación de los conflictos laborales tomando en cuenta los sujetos que intervienen: conflictos obrero-patronales, conflictos inter-obreros y conflictos inter-patronales.

Por último, tomando en consideración a la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, los conflictos laborales entre los factores de la producción pueden ser:

- 1.- Obrero patronales-individuales jurídicos.
- 2.- Obrero patronales-colectivos jurídicos.
- 3.- Obrero patronales-colectivos económicos.
- 4.- Inter obreros-individuales colectivos.
- 5.- Inter patronales-individuales colectivos.

Hasta aquí hemos visto los conceptos básicos que utilizaremos en el presente trabajo, pasemos ahora a señalar los antecedentes del Derecho del Trabajo.

---

<sup>25</sup> IBIDEM, pág. 254.

<sup>26</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, obra citada, pág. 619 a 620.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

**2.1. LA COLONIA.-** Es importante el estudio de los acontecimientos históricos, con la finalidad de tener una visión de la forma en que influyeron para la elaboración de la Constitución de 1917 que constituye la primera Declaración de los Derechos Sociales.

Durante la Colonia encontramos esclavos, artesanos y obreros libres que dieron origen a relaciones con las personas que los contrataban.

El trabajo en las ciudades se desempeñaba a través de sistemas cooperativos. Al efectuarse la conquista prevaleció el sistema artesanal de producción que se practica en Europa.

Se dejó en libertad a los indígenas para que ejercieran la profesión o trabajo que desean sin someterse a rigorismos de la corporación. Los españoles eran los únicos que podían crear escuelas para enseñar los oficios.

Si los indígenas practicaban un oficio de los que estaban sujetos al régimen de la corporación y el producto resultaba imperfecto, no eran sujetos a una sanción, podían traficar libremente los productos que elaboraban.

La reglamentación rigurosa de los oficios, se dio por medio de las ordenanzas de los gremios, que era un sistema corporativo de la organización de trabajo. Los maestros y artesanos, en su mayoría eran peninsulares que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, mestizos, indios y negros.

Estas corporaciones restringieron la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje, lo cual significó que fuera difícil conseguir el título de maestro.

Fueron tomadas medidas encaminadas a impedir nuevos procedimientos de producción y de importación de los productos elaborados, lo que ocasionó problemas entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Con los gremios se disminuía la producción, para que fueran beneficiados los comerciantes españoles.

Por medio de las Ordenanzas, los maestros tenían determinada autonomía para la creación de reglamentos complementarios.

Las leyes de las Indias fueron iniciativa de los Reyes Católicos, con la finalidad de evitar la explotación de los indígenas por parte de los encomenderos.

Entre las disposiciones contenidas destacan las concernientes a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales por cuestiones religiosas; el pago del séptimo día; la protección del salario y que éste se efectuara en efectivo, que fuera oportuno, de manera íntegra y ante un testigo de calidad moral; la protección a la maternidad; la protección en relación con las labores insalubres; el establecimiento de una edad mínima de 14 años para trabajar; habitaciones higiénicas; el otorgamiento de atención médica; en caso de enfermedades; el otorgamiento de descanso.

Estas disposiciones no funcionaron en la práctica por la falta de sanciones intimidatorias en las mismas leyes así como de instrumentos en los que se cumpliera con efectividad la ley o para investigar sus violaciones; la confabulación de las autoridades con capitalistas y encomenderos; la creencia de que las leyes elaboradas en España iban a tener efectiva aplicación en la Nueva España y la ignorancia de su existencia en las provincias más lejanas.

Dichas leyes constituyeron derecho vigente, mas no positivo, lo que dio origen a la esclavitud de los indios y de los negros.

Por medio de la encomienda se buscó la protección de los indígenas y para que el conquistador se transformara en colono.

Fue instaurada por mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes para poblar la totalidad de las tierras que se conquistaron por medio de dar al encomendero un número de indios que debían seguirle y tributarle a un encomendado a cambio de lo cual el encomendero les daría buen trato y doctrina cristiana. Lo que mas adelante dio origen a la explotación de los indígenas.

Con la pérdida de la eficacia de la encomienda surgieron nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento o cuatequil que se estableció a fines del siglo XVI y el que constituía la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los trabajos en las minas y en el campo.

El servicio prestado por el repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, se debía retribuir de manera equitativa, lo que tenía que constatar el juez repartidor.

Esto ocasionó una serie de abusos. El juez señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían de enviar a los lugares en

donde era necesario su mano de obra, siendo una obligación para estos últimos hacerlo, ya que de lo contrario eran acreedores a multas.

En 1601, una Cédula Real prohibió el repartimiento debido a una serie de injusticias, en 1609 fue restablecido con varias reformas, pero en 1631 se abolió definitivamente con la obligación de los indios de apartar el 47 de sus habitantes para el trabajo en las minas.

Los indios iban voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios a cambio de un salario regular, parte era pagado con maíz. Sistema que creció ya que con ello se obligó a los indígenas a arraigarse por motivo de las deudas que contraían.

Los peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

El peonaje fue el sustituto de la encomienda como sistema de trabajo, el que cumplió con las finalidades que aquella no efectuó, siendo más benévolo.

Los obrajes tuvieron una tendencia a la producción de manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de producción, debido a la insuficiencia del capital industrial y a la negativa de la iglesia que era la principal prestamista para otorgar créditos por la política de protección del gobierno a los gremios.

Bajo los lineamientos del sistema gremial que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos, se encontraban los talleres artesanales.

La libertad de trabajo fue restringida por los gremios, porque los que no estuvieran afiliados al gremio respectivo, no podían dedicarse a ejercer algún oficio.

Sus Ordenanzas fueron elaboradas por ellos mismos a su conveniencia con la aprobación del ayuntamiento de México y la confirmación del Virrey. •

En los talleres existían maestros, oficiales y aprendices. Se restringió la producción y aumentaron los plazos de aprendizaje y la celebración de exámenes para aspirar al grado superior, lo que ocasionó el surgimiento de una burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, que eran: mestizos, indios y negros.

A través de la Ley de 8 de junio de 1813, se autorizó a todos los hombres del reino para que se dedicaran al oficio que más le agradara y al

establecimiento de fábricas sin que fuera necesario que tuvieran licencia o estuvieran afiliadas a determinado gremio.

## **2.2. LEGISLACIONES ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.-**

El Decreto de la abolición de la esclavitud, promulgado por el Cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, en Valladolid el 19 de octubre de 1810 y confirmado por el Bando del Generalísimo de América en Guadalajara el 6 de diciembre de 1810 constituyó el principio de un programa social.

En los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, se estableció que no podía ser de gracia sino de justicia los honorarios provenientes de fondos públicos, o que elevaran al interesado de la clase en que vivía, o le de mas lustre que a sus iguales. Y que los exámenes de artesanos estaban abolidos y sólo serían calificados por su desempeño.

José María Morelos y Pavón, en Los Sentimientos a la Nación, estableció que debía aumentarse el jornal, que los empleos sólo se otorgaran a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran capaces de instruir.

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1821 tenía como finalidad la búsqueda de la estabilidad política de la Nación como soberana.

No fueron mejoradas las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, es decir las jornadas de trabajo eran de 18 horas y los salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario.

En 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en mas de una hora.

Dentro de los preceptos establecidos en la Constitución de 1857 se estableció la libertad de profesión, industria y trabajo y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y retribución respectiva.

Ignacio Ramírez, el Nigromante, en la sesión del 7 de julio de 1856 del Debate del Constituyente, demandó que se legislara a fin de evitar las penalidades que sufrían los jornaleros y que el salario que recibían era insuficiente para satisfacer sus necesidades de subsistencia, ya que era necesario que las ganancias se dividieran proporcionalmente con todo empresario, lo que constituye un antecedente del reparto de utilidades.

Luis Ignacio Vallarta, el 3 de agosto de 1856 sostuvo que no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas, como una consecuencia natural.

Maximiliano, durante el imperio elaboró una legislación social con protección a los trabajadores del campo y de la ciudad.

En los artículos 69 y 70 del Estatuto Provisional del Imperio, suscrito el 10 de abril de 1865 se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos, salvo en los casos que así lo dispusiera la ley, a nadie podía obligársele a prestar servicios personales sino temporalmente por empresa determinada, y, los menores para prestar sus servicios debían hacerlo con la autorización de sus padres o curadores, a falta de ellos, la de la autoridad política.

También expidió, él lo de noviembre de 1865 la Ley de Trabajo del Imperio, la cual estableció la libertad del campesino para separarse sin que tuviera consecuencias en la finca en que prestaba sus servicios; asimismo, el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; el establecimiento de una inspección de trabajo; y, la aplicación de sanciones económicas en caso de que esas normas fueran violadas.

El Código Civil de 1870 estableció que la prestación de servicios no era equiparable a un contrato de arrendamiento, que la jornada de trabajo sería la convenida por las partes, siendo natural que por necesidad del trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que le propusiera el patrón, el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

En el artículo 1925 del Código Penal de 1872 se estableció que el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores.

**2.3. EL PORFIRIATO.-** Durante este periodo se coartaron los derechos de los trabajadores a la huelga, a la asociación y a la protesta.

Hubo huelgas como la de San Fernando de Tlalpan en la cual los trabajadores de la fábrica de hilados fueron cesados con el fin de terminar con el conflicto.

En esta época los patrones contaron con el apoyo del gobierno, por lo cual los trabajadores, trabajaron jornadas agotadoras, recibiendo a cambio sueldos muy bajos.

El derecho de asociación solo lo podían ejercer para lo relacionado con actividades culturales y sociales.

Para el control de los trabajadores, el gobierno utilizó al Gran Círculo de Obreros de México. Los reglamentos de trabajo de los patrones eran muy rigurosos.

Las jornadas de trabajo eran de 17 a 18 horas, en la que los trabajadores prestaban sus servicios de las 5 a las 6 de la mañana hasta las 10 u 11 de la noche, teniendo unos cuantos minutos para tomar sus alimentos.

Las condiciones de trabajo fueron impuestas en esta época por los capitalistas extranjeros que invirtieron en el país, lo que ocasionó que se dieran arbitrariedades por parte de los capataces y patrones.

Se empezaron a organizar grupos de trabajadores a principios del siglo XX, buscando mejor tratado de los patrones y capataces, salarios mas altos y reducción de las horas de trabajo. Pero al no ser escuchados se fueron encaminando a expresar sus malestares a través de la huelga.

Entre los acontecimientos que muestran el descontento de los obreros se encuentran las Huelgas de Cananea, en la que los trabajadores fueron los primeros que lucharon por obtener una jornada de trabajo de 8 hrs., con un salario igual al que se les pagaba a los trabajadores estadounidenses que ganaban mas que los mexicanos por el mismo trabajo, y con menos horas laboradas, que les permitiera cumplir con las necesidades de su familia.

Desfilaron por las calles 3000 trabajadores de la empresa minera hasta llegar a la maderería de la Cananea Cooper, en donde se les unieron los trabajadores que ahí laboraban. Indignados los hermanos Metcalf le echaron agua a los manifestantes, lo que ocasionó una arremetida de piedras, resultando un trabajador muerto por disparo de arma. Murieron los hermanos Metcalf y 10 trabajadores mexicanos.

Rafael Izabal gobernador del Estado de Sonora, acudió con 100 hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados estadounidenses comandados por el Coronel Rining, quien cruzó la frontera con anuencia del gobernador.

Asaltaron los montepíos 5,300 trabajadores mineros los que se apropiaron de rifles, escopetas y pistolas, resultando perdedores los trabajadores y sus dirigentes Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José Ma. Ibarra, aprehendidos y enviados a San Juan de Ulúa a purgar una pena de 15 años.

Por otra parte, en Río Blanco Veracruz se tomó el Gran Círculo de Obreros Libres, al que se unieron trabajadores de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal.

El Centro Industrial de Puebla que era una asociación patronal, prohibió que los trabajadores se organizaran, ya que de lo contrario serían acreedores como pena a la prisión.

Hubieron varios paros y huelgas, ante el descontento, el gobierno intervino, los obreros y patrones se comprometieron a acatar el laudo que emitiera el General Porfirio Díaz, mismo que se inclinó a los patrones, determinando que las fábricas serían abiertas, ya que se encontraban cerradas las de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal. Los trabajadores entrarían a trabajar sujetos a reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse y no al que sus propietarios hayan dictado posteriormente.

Los trabajadores se apostaron frente a las puertas de la fábrica, los dependientes de las tiendas de raya se hicieron de palabras con los trabajadores, muriendo uno de ellos.

En Orizaba, en la Curva de Nogales, los soldados acribillaron a hombres, mujeres y niños.

Al día siguiente fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del Gran Círculo de Obreros Libres.

Debido a la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la dignidad y libertad de los trabajadores, se ocasionó otra huelga de la industria textil de Puebla, decretándose un paro general. Porfirio Díaz apoyó a los patrones y únicamente prohibió el trabajo de los menores de 7 años.

Ricardo Flores Magón propuso reformas a los programas políticos, agrarios y del trabajo, en su Manifiesto y Programa del Partido Liberal, ideas que fueron plasmadas en la Constitución de 1917, entre otras, fue prohibido el trabajo a menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio, fijación del salario mínimo, el empleo de mayor número de trabajadores mexicanos en todas las empresas con igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, pago de salario en efectivo, reglamentación del trabajo a destajo, prohibición de descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de la existencia de tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, indemnizaciones por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas, en talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

**2.4. LEYES ESTATALES DEL TRABAJO.-** "El Gobernador del Estado de México José Vicente Villada el 20 de febrero de 1904, presentó a las Comisiones Unidas de Legislación y Justicia el dictamen sobre adiciones al artículo 1787 del Código Civil de 1884, que en su artículo 3o establecía que los trabajadores asalariados que con motivo de su trabajo sufrieran algún accidente que les provocara la muerte o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa o negociación que recibiera sus servicios, estaría obligada a pagar sin perjuicio del salario que se debería devengar por causa del trabajo, los gastos que originaran la enfermedad o inhumaciones en su caso, suministrando además a la familia que dependía del fallecido, un auxilio consistente en el importe de 15 días de salario. Se consideraba que el accidente sobrevenia con motivo del trabajo que el obrero realizó, salvo prueba en contrario".<sup>31</sup>

Durante la gestión de Bernardo Reyes como Gobernador del estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906, se definió al accidente de trabajo como el que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo, a causa de él, y, fija indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta de dos años de salarios.

Los dueños de las empresas que utilizaban maquinaria, en caso de que algún trabajador con motivo de su trabajo o al efectuarlo, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor negligencia inexcusable de la víctima o la producción intencional del accidente por parte del trabajador, sería acreedor a una responsabilidad civil consistente en el pago de asistencia médica y farmacéutica por un lapso no mayor de 6 meses y el pago de salarios por incapacidad temporal consistente en un 50 % de salarios hasta que el trabajador pudiera reanudar sus actividades; si era parcialmente comprendía del 20 % al 40 % del salario por un año; y si era una incapacidad total permanente, se debía pagar su sueldo íntegro por dos años; si se ocasionaba la muerte debía pagar el sueldo íntegro del trabajador de 10 meses a dos años de acuerdo con los gastos denunciados de la inhumación y cargas familiares.

La Ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua del 29 de julio de 1913 y la ley de trabajo de Coahuila de 1916 se basaron en esa ley.

El 19 de febrero de 1907 Rodolfo Reyes presentó un proyecto de Ley Minera al Ministerio de Fomento en la que se contemplaban medidas para la protección de los trabajadores y sus familiares a través de una indemnización por los siniestros que pudieran surgir.

---

<sup>31</sup> KAYE DIONISIO J. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, Mex. 1985, pág. 24.

Quien estuviera encargado de los trabajadores debía informar inmediatamente a la autoridad política y judicial correspondiente, de los accidentes mineros que ocurrieran.

En el Plan de San Luis Potosí de Francisco I. Madero el 5 de octubre de 1910 se estableció que en caso de que los trabajadores sufrieran alguna lesión que les impidiera trabajar, la empresa debía pagar indemnizaciones consistentes en gastos médicos y el pago de salarios por 3 meses, en caso de que fallecieran los gastos de inhumación y 15 días de salario. Si el patrón no tenía hospitales debía cubrir los gastos en el hospital de la localidad, por un período de 3 meses obligatorios.

Siendo Presidente Fco. I. Madero se creó el Departamento del Trabajo con facultades para que interviniera en todos los conflictos laborales, como simple componedor.

Fue presentada al Congreso una iniciativa de Ley Sobre Mejoramiento de la Situación Actual de los Peones y Medianeros de las Haciendas el 6 de noviembre de 1912, que obligaba a los dueños de fincas rústicas a contar con un botiquín con materiales para la curación de enfermedades endémicas de la región, que tuvieran un médico titulado que prestara sus servicios de manera gratuita, imponiéndose una multa de 50 a 500 pesos o una pena corporal que no fuera mayor de 4 meses, en caso de que no se cumpliera con esta disposición.

La Ley de Aguascalientes de 1914 decretó la disminución de la jornada de trabajo a 8 horas, descanso semanal y la prohibición de la disminución de salarios. También se presentó un proyecto de ley para remediar el daño procedente del riesgo de trabajo, en la que se contemplaba la obligación a los obreros que sufrieran algún daño.

Fueron canceladas las deudas de los campesinos y se redujo la jornada de trabajo a 8 horas en Tabasco.

Manuel M. Dieguez, Gobernador del Estado de Jalisco expidió un Decreto relativo a la jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Por su parte, Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador Interino del Estado de Jalisco publicó un decreto llamado "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista" misma que fue superada y sustituida por un decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición de trabajar a los menores de 9 años los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Manuel Pérez Romero implantó el descanso dominical, el 4 de octubre de 1914 en Veracruz y Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, en la que se estableció la jornada máxima de 9 horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de los Tribunales de Trabajo llamadas Juntas de Administración Civil.

Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociación Profesional de la República.

Salvador Alvarado en Yucatán, expidió "Las Cinco Hermanas" como fue llamada la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y de Trabajo. En esta última se pactaron principios específicos que serían después integrados al Artículo 123 Constitucional; entre los que se encuentra el derecho del trabajo cuya finalidad es dar satisfacción a los derechos de una clase social; las normas mínimas que proveen beneficios a los que tienen derecho los trabajadores.

Asimismo, se reglamentaron en esa Ley de Trabajo instituciones colectivas como las asociaciones; contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. También fue reglamentado el trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo. Por otra parte, fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Hubo un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo en abril de 1915 en la capital de la República para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo, el que fue elaborado por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zurbarán C.

En Coahuila en septiembre de 1916 fue creado dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo y en octubre del mismo año una ley sobre accidentes de Trabajo con la que se abrió la posibilidad de que en los códigos civiles se establecieron normas para la participación de utilidades de las empresas, a través del Departamento de Gobernador Gustavo Espinoza Mireles.

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914 dictó el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, destacando, por lo que se refiere a esta materia, buscar una legislación que mejorara la condición del peón rural, el obrero, del minero, y, en general de las clases proletarias.

**2.5.CONSTITUCIÓN DE 1917.-** Venustiano Carranza, convoca a través de los Decretos de 14 y 16 de septiembre de 1916, al pueblo con la finalidad de que fueran elegidos representantes para el Congreso con el cual se buscaba modificar la Constitución.

"En la exposición de motivos se dijo que si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma (art. 127), por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrados por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejerciera el indeclinable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno".<sup>32</sup>

El 1° de diciembre de 1916 se inició un período único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro en donde fue presentado un proyecto de Constitución con reformas, lo que ocasionó una profunda decepción.

Se trataba al Poder Legislativo Federal para que regulara la materia de trabajo, pero eso no era garantía de que se hiciera en realidad.

Por otro lado al artículo 5° se le pretendía agregar el párrafo siguiente: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no excede de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

No se incluyen en ese dictamen otras propuestas relativas al derecho de huelga; la indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo; a salario igual trabajo igual sin distinción de sexo; la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje para estudiar los conflictos entre patrones y trabajadores.

Heriberto Jara propuso que se incluyeran los derechos de los trabajadores en la Constitución y la jornada máxima de labores.

Fernando Lizardi determinó que la jornada máxima de labores fuera de 8 horas.

Hector Victoria fijó las bases del artículo 123 Constitucional al proponer una jornada máxima, salarios mínimos, descanso semanal, higienización de talleres, prohibición el trabajo de mujeres y niños entre otras proposiciones.

Por su parte, Froylan C. Manjarres propuso que el aspecto laboral debía de contemplarse en un apartado especial y no en el artículo 5°.

Alfonso Cravioto menciona que en la Constitución Mexicana se consagraran por primera vez los derechos de los trabajadores.

José Natividad Macías apoyó la idea de que en un Título de la Constitución se contemplara lo relativo a la materia laboral.

---

<sup>32</sup> DAVALOS, José. Constitución Nueva del Derecho del Trabajo, Porrúa, 1991, pág. 42.

De las anteriores propuestas se logró que el 23 de enero de 1917 fuera aprobado por unanimidad el proyecto para crear el artículo 123, que constituyó una vanguardia por lo que se refiere a la protección de los derechos de los trabajadores.

La Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917; para algunos, constituye la voluntad de la nación de hacer justicia a los trabajadores; para otros, estas ideas plasmadas en esta Constitución fueron tomadas por el Tratado de Versalles de 25 de junio de 1919, la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918 y su Constitución de ese mismo año y por la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.

**2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.-** Esta Ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, considerándose como una de las mas actualizadas y progresistas del mundo.

En la Constitución de 1917 se consagraron los derechos sociales, de ahí que el Constituyente estableció las bases para la diferencia entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo; el primero presupone la igualdad entre las partes y el 2do la desigualdad entre trabajadores y patrones. Por lo que la necesidad de igualar a los desiguales se convirtió en la esencia del Derecho Social.

Esta ley tuvo un carácter renovador no solo para la materia de la cual se ocupó, sino por todo el derecho. Definió a los sujetos del derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad del trabajo, por medio de ella fueron vigiladas las reglas sobre la prestación de servicios y se establecieron las fuentes del Derecho Social. Determinó por otra parte las formas del contrato individual y el colectivo, las formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, ilícitas, y las formas que debían revestir los diversos tipos de contratos, regulándose sus efectos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, las condiciones de trabajo para las mujeres y los menores, las obligaciones de los patrones, las de los trabajadores, los elementos que podían modificar, suspender o terminar el contrato de trabajo.

Fueron reglamentados los trabajos especiales como el doméstico, en el mar, en vías de navegación, ferrocarrilero, en el campo, en pequeñas industrias, en la industria familiar, a domicilio, bajo contrato de aprendizaje, etc.

Fue reafirmado que la organización sindical es materia que incumbe exclusivamente a sus agremiados, a los que se les reconoció el derecho de huelga.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales fueron objeto de reglamentación a partir del principio del riesgo profesional.

Se les reconoció jurisdicción federal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a que si la controversia afectaba industrias de competencia federal; en el caso de las primeras, o de industrias locales; las segundas también fueron definidas las responsabilidades en que podían incurrir los funcionarios públicos encargados del cumplimiento de las disposiciones contempladas en la ley y las sanciones que serían aplicadas a los patrones por su violación.

La naturaleza y el alcance de la ley llevó a la creación del Departamento de Trabajo, de carácter autónomo independiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el que venía operando, con lo que sentaron las bases para que en 1941 fuera creada la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Constituyó un instrumento para armonizar los intereses de los trabajadores y de los patrones.

Estableció como jornada máxima la de ocho horas diarias, pero introdujo las modalidades de la jornada diurna (ocho horas), la jornada nocturna (siete horas) y la jornada mixta (siete y media horas). Estas jornadas máximas legales se deben desempeñar entre las seis y las veinte horas, en el primer caso; y cuando la jornada se realizaba con tiempo de uno y otro período es una jornada mixta, si las horas comprendidas en el período nocturno exceden de tres horas.

Por circunstancias extraordinarias era autorizada la prolongación de la jornada ordinaria, pero se limitaba a una duración no mayor de tres horas por día ni a más de tres veces por semana, la cual debía pagarse al doble de la hora ordinaria.

Precisó la obligación de un descanso semanal y ordenó su remuneración como día laborado, además contempló días del año considerados como festivos.

Creó el derecho del trabajador a disfrutar de períodos vacacionales pagados, consistentes en un período anual de seis días laborables para el primer año de servicios, y dos días más por cada año transcurrido en el trabajo, hasta llegar a doce.

El principio conocido en la doctrina como salario integrado quedó definido en la ley al estimarse que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato a cambio del trabajo realizado, que incluye no solo la cantidad percibida en efectivo como cuota diaria, sino además las

gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra prestación que se otorgue al trabajador a cambio de su labor diaria.

En caso de controversia entre las partes, en cuanto al monto del salario que debe prevalecer en el contrato, la Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para determinarlo, aunque el medio más eficaz para conseguirlo estaba en el poder del sindicato a través de la negociación colectiva.

También se reglamentó el principio de nivelación de salarios, a condición de que el trabajo fuera efectivo en igualdad de puesto, jornada y condiciones de eficiencia.

Contiene un régimen jurídico que aseguraba a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo que permitía que el trabajador tuviera una seguridad económica de la percepción del salario, adquiría derechos escalafonarios y podía gozar de las prestaciones que derivaban de la permanencia en el trabajo y su antigüedad como la jubilación y otras prestaciones.

Contempló derechos derivados del incumplimiento por parte del patrón de la relación de trabajo o de los despidos injustificados.

Se establecieron las causas por las cuales el patrón podía rescindir sin incurrir en responsabilidad, la relación de trabajo y el derecho de los trabajadores a obtener el pago de los salarios vencidos, sin perjuicio de las demás acciones procedentes derivadas del despido injustificado.

Asimismo fue incluido el derecho al pago de indemnizaciones en caso de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual el legislador incorporó la teoría de riesgo creado o de la responsabilidad objetiva, en virtud de la cual por el solo hecho de dar nacimiento a la relación de trabajo los patrones asumen las responsabilidades económicas y asistenciales consecuentes.

**2.7. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.-** Dentro de los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje encontramos a la Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914 que crea las Juntas de Administración Civil cuyo fin era oír las quejas de los patrones y los trabajadores para solucionar las diferencias que entre ellos surgieran, escuchando a los representantes de los gremios y sociedades, y en caso de ser necesario al inspector del gobierno.

Otros antecedentes son; la ley de 14 de mayo de 1915 que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la ley del 11 de Diciembre de 1915, ambas promulgadas por el General Salvador Alvarado en Mérida

Yucatán. Estas Juntas de Conciliación se instalaban en cada distrito industrial, se componían de representantes de trabajadores y patrones con facultades para normar las relaciones entre éstos y celebrar contratos colectivos así como proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvían en definitiva por el Tribunal de Arbitraje, el cual se integraba por un representante de las uniones de trabajadores, otro de los patrones y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en pleno.

Si las Juntas no se ponían de acuerdo en este nombramiento, la designación la efectuaba el Ejecutivo del Estado. Los miembros de este tribunal duraban en el cargo un año, sin que existiera la figura de la reelección.

También fue presentado como iniciativa del proyecto de Constitución en 1916 el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a éstas la libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar a través de estos tribunales las leyes respectivas; para ello era necesario que los estados legislaran en materia de trabajo.

José Natividad Macías en la sesión del 28 de diciembre de 1916 explicó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo y que deben componerse por representantes de los trabajadores y de los capitalistas en cada rama de las industrias, pero, al ser estas demasiadas es pertinente que exista un representante por cada una de ellas.

Considera que son tribunales sociales y para que exista un árbitro, es necesario el consentimiento de las partes, y en caso de que no lo haya sean obligadas por la ley, que será árbitro de derecho.

El proyecto sobre la legislación de trabajo presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, menciona que las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se someterían a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje que sería integrado con igual número de representantes de los trabajadores y patrones así como uno del gobierno.

Fue aprobada la fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917, cambiándose el término Consejo por el de Junta con lo que se ajustó al espíritu y texto de las leyes de Veracruz y Yucatán.

Artículo 123 Constitucional, Fracción .XX "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de los patrones, y uno de Gobierno...".

El Constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de trabajo independientes del poder judicial, es decir como tribunales jurisdiccionales de trabajo.

Para algunos, sus miembros no constituían un tribunal de derecho, ya que faltaban, de acuerdo a su conciencia, sin que fuera necesario tener conocimientos jurídicos por la sencillez de los asuntos de los que conocían, pero que si se trataba de asuntos en los que era necesario aplicar las leyes que regían a los contratos en donde emanaba o surgía el conflicto, las Juntas no estaban capacitadas para resolver dichas dificultades sino que los que debían hacerlo eran los tribunales del orden común.

Posteriormente la Corte determinó que eran Tribunales Administrativos de Trabajo con poder jurisdiccional, también denominados tribunales de conciencia.

Algunos en principio estimaron que los laudos que emitían no tenían el carácter de sentencias definitivas del orden judicial, sino que se trataba de resoluciones administrativas que podían equipararse a juicios propiamente dichos.

Después se estimó que sus fallos eran sentencias judiciales civiles.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria de 19 de mayo de 1936, de acuerdo con el artículo 106 Constitucional resolvió la competencia entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Central del Distrito Federal, reconociendo que las Juntas eran la facultad jurisdiccional cuyo ejercicio hacen que sean tribunales con atribuciones judiciales aunque no se les incluya dentro del Poder Judicial.

Trinidad García consideró que su competencia consistía en resolver todos los conflictos entre el capital y el trabajo que se refirieran a la aplicación e interpretación del contrato respectivo.

Roberto A. Esteva Ruíz, señaló que era obligatorio acudir a la conciliación y facultativo aceptar el arbitraje de las juntas.

Vicente Lombardo Toledano opinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran corporaciones públicas de conciencia libre, sin potestad para imponer sus resoluciones.

“Según jurisprudencia sentada por la Suprema Corte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estatuidas para dirimir conflictos obreros, no son tribunales de derecho, que deban estar sujetos sus laudos a los procedimientos

y reglas del derecho escrito, sino tribunales de conciencia que fallan a verdad sabida y buena fé guardada<sup>33</sup>

Otra doctrina jurisprudencial, las que los considera como tribunales de equidad.

“La Suprema Corte ha establecido en numerosas ejecutorias que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen plena soberanía para apreciar las pruebas que se ofrecen a su conocimiento como tribunales de conciencia y no de derecho. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevó a la categoría de instituto especial de derecho público al derecho industrial del trabajo, creando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad distintos a la autoridad judicial<sup>34</sup>

Por lo tanto se impone concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creadas en la fracción XX del artículo 123, son tribunales de derecho social, no judiciales, porque en todo conflicto de trabajo, faltando a verdad sabida y buena fe guardada, siempre tiene la obligación de aplicar el derecho escrito, consuetudinario o equitativo que favorezca o reivindique a los trabajadores, que ellas mismas puedan crear: constituyen un poder independiente de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un nuevo órgano del Estado de Derecho Social, un cuarto poder con facultades para socializar los bienes de la producción, el proceso económico, en ejercicio de la jurisdicción social.

Actualmente se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que junta significa reunión, es decir se está en presencia de un órgano colegiado. Es la reunión de representantes de los factores en conflicto, es decir de los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De conciliación y arbitraje, debido a que el proceso comprende el periodo de la conciliación, ya que busca avenir a las partes en conflicto para que puedan llegar a un arreglo respecto del conflicto planteado, en otras palabras es un medio para evitar un juicio, analizándolo previamente escuchando a las partes.

Es una fase en el proceso laboral que necesariamente deben cumplirse.

A partir de la reforma procesal de 1980, el legislador procura la regulación legal necesaria de la conciliación para buscar la solución justa del conflicto por medio del advenimiento entre las partes, como finalidad inmediata mediante el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. De ahí que sea necesario impulsar y buscar el arreglo conciliatorio

---

<sup>33</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México 1980, pág. 240.

<sup>34</sup> IBIDEM, pág. 241.

entre las partes después de escucharlas porque durante el desarrollo del proceso estas solo tienen pretensiones porque jurídicamente no existe una determinación de a quien le asiste el derecho por medio del laudo que es un acto jurisdiccional; por lo que es reclamable una solución antes de llegar a la fase postulatoria.

En caso de que no pueda solucionarse el conflicto a través de la conciliación debe resolverse en el arbitraje de acuerdo a lo previsto por la legislación.

El arbitraje en este sentido es la facultad de un órgano que en este caso son las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver el conflicto. Es aplicable a todo tipo de conflictos de trabajo y el laudo es el acto que lo soluciona.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Los laudos se dictarán 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 expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

De lo que se puede concluir que estamos en presencia de tribunales que aprecian los hechos que llevan a la verdad real por resolver.

Los representantes del capital y del trabajo como jueces de hecho y concedores de los factores de la producción que representan, tienen la función de informarle al Representante del Gobierno con libertad en la valoración de las pruebas aportadas por las partes sobre la realidad del conflicto y colegiadamente buscar una solución justa con fundamento legal.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dirige las controversias o conflictos que se dan en materia federal y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de conocer de las controversias o conflictos que surjan en sus entidades respectivas, que por exclusión no correspondan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Federales o Locales se encuentran formadas a través de Juntas Especiales a fin de que los sectores interesados, ya sea de una o varias ramas de la industria puedan hacer valer sus derechos, en virtud de que los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados en convenciones de acuerdo a la especialidad de una rama de la industria.

De ahí que tengan una competencia específica y los representantes que la integran tienen conocimientos bien definidos sobre especialidades.

Las Juntas Especiales dependientes de la Federal de Conciliación y Arbitraje que fueron creadas en cada una de las entidades federativas, conocen de todos y cada uno de los conflictos que surjan en el territorio de la entidad en que se encuentran establecidas, sin distinción de la especialidad que puedan tener las diferentes ramas de la industria, siendo su finalidad facilitar a los trabajadores la prosecución de los juicios que entablen, porque las pruebas se encuentran en el lugar o cerca de donde se localiza la junta.

Artículo 527 de la L.F. de. T.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de:

I.- Ramas industriales:

- 1.- Textil,
- 2.- Eléctrica,
- 3.- Cinematográfica,
- 4.- Hulera,
- 5.- Azucarera,
- 6.- Minera,
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero de todas sus formas o ligas y los productos laminados de los mismos,
- 8.- De hidrocarburos,
- 9.- Petroquímica,
- 10.- Cementera,
- 11.- Calera,
- 12.- Automotriz incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
- 13.- Química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados enlatados o envasados que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas;

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en los comprendidos en la zona económicamente exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

El 6 de julio de 1929 se facultó de manera exclusiva a las autoridades federales para legislar en materia de trabajo y sobre esa base, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedó integrada con cinco grupos que conocían de los siguientes asuntos respectivamente:

- 1).- Los que surgieran en zonas federales;
- 2).- Los que se suscitan en las industrias y negociaciones cuya explotación o funcionamiento se hallaban sujetos a contrato o concesión federal;
- 3).- Los que abarcaban dos o más Estados, o un Estado o Zona Federal;
- 4).- Los derivados de contrato de trabajo que tuvieran por objeto la prestación de labores continuas de la misma naturaleza en distintos Estados de la República;
- 5).- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

En 1933 se creó el Grupo Especial No. 6 para conocer de la materia textil; más tarde en enero de 1936, se integró el Grupo Especial No. 7, dedicado a la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres por carretera de jurisdicción federal y construcción de estas últimas.

El 18 de noviembre de 1942 fue modificada y ampliada la competencia federal, lo que dio origen en 1944 a la creación de siete Grupos Especiales, enumerados del 8 al 14, cuya competencia se conserva con algunas variaciones por decreto de 4 de febrero de 1975, publicado el 6 del mismo mes y año, fue ampliada la competencia federal, creándose la Junta Especial número 15 para conocer de la industria Automotriz, Química, Farmacéutica, así como Celulosa y papel de la Junta Especial Número 16 de las Industrias de Aceites y Grasas Vegetales, alimenticias, enlatados empacados y envasados, elaboradora, embotellados y enlatados de bebidas. Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue sustituido el nombre de grupo por el de Juntas Especiales.

Para octubre de 1980 se introdujo en la Ley Federal del Trabajo, el dispositivo que regula las relaciones entre las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por ley y sus trabajadores, creándose por tal motivo la Junta Especial Número 14 bis en enero de 1981.

La Junta Especial Número 50 fue creada el 1º de julio de 1982 para conocer de los asuntos en que figure el Instituto Mexicano del Seguro Social, por haberse considerado excesivas las cargas de trabajo que tenía la Junta Especial Número 9 que también conoce de esa materia.

**2.8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.-** El Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una comisión que tuvo por objeto el estudio de una reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931. dicha comisión la integraron: el Secretario del Trabajo y Previsión Social Salomón González Blanco, el maestro Mario de la Cueva, la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje Ramiro Lozano. Proyecto que no fue presentado a las Cámaras, pero posteriormente en 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz retomó los trabajos incorporando al Licenciado Alfonso López Aparicio. El proyecto que elaboraron se sometió a la opinión de los representantes del sector obrero y patronal, así como a las Cámaras.

Este proyecto se convirtió en ley y entró en vigor el 1º de mayo de 1970, teniendo una tendencia hacia la seguridad social.

Dentro de las innovaciones se concedió a las Juntas de Conciliación la facultad para arbitrar conflictos de menor cuantía cuyo monto no excediera de tres meses de salarios. Por otro lado fue establecida la posibilidad de que a Juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en las diversas Entidades Federativas. Los gobernadores de los Estados, de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podían determinar el lugar de residencia así como la competencia de las nuevas juntas de conciliación y arbitraje.

Con la finalidad de que las juntas, no se desintegraran debido a la ausencia de dos de los representantes, fue determinado que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque sí sería necesario para la resolución de las controversias.

En la exposición de motivos por un lado se explica la diferencia entre integración que siempre debe ser tripartita y funcionamiento, cuyo objetivo era que las juntas se desintegraran por la ausencia de los representantes de los trabajadores y de los patrones, lo que en ocasiones impedía su buen funcionamiento.

El procedimiento laboral continuaría siendo predominantemente oral, pero no exclusivo. Con ello las notificaciones fueron más fáciles; los trámites de los incidentes fueron mas sencillos; aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar daños a los trabajadores. Desaparecieron los trámites de las incompetencias por inhibitoria que ocasionaban la dilación de procedimientos, fueron mejoradas las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

Otra de las modificaciones fue la de que el procedimiento ordinario buscaba cumplir con el principio procesal de la concentración, al establecerse una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. También fueron introducidas facultades a los representantes para que por medio de las diligencias para mejor proveer pudiera llegarse al conocimiento de la verdad.

Dentro de las pruebas para el conocimiento de los hechos, fue incluida la inspección y así mismo, el desahogo de las periciales fue más ágil.

Para la tramitación de asuntos urgentes fue incluido el procedimiento especial con la característica de que sea en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Las resoluciones no serían revocables, salvo en los casos de los autos de ejecución.

Esta Ley fue dividida en 8 partes que son las siguientes.

En la primera parte fueron contemplados principios generales, los procedimientos y factores de la producción y aplicación de las normas de trabajo.

La segunda parte, regula las relaciones individuales de trabajo, formación, dirección, suspensión, rescisión, condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las habitaciones para trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascensos, invenciones de los trabajadores, el trabajo de las mujeres y los menores, los trabajos especiales, trabajadores de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros; de transportes, maniobristas en zonas federales; del campo; comerciales, deportistas y actores; músicos; a domicilio, domésticos; de hoteles; de restaurantes; de bares y la industria familiar.

Tercera parte, fueron normadas las relaciones colectivas respecto de las coaliciones, sindicatos y federaciones y confederaciones; contratación colectiva; reglamento interior de trabajo; modificación; suspensión y terminación de las relaciones colectivas y huelga.

En la cuarta parte, tenemos los riesgos de trabajo, es decir accidentes y enfermedades a que estaban expuestos los trabajadores con motivo o en ocasión del trabajo.

La quinta parte trata la prescripción de las acciones.

Sexta parte, se refiere a las autoridades del trabajo, es decir a los organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

Dentro de la séptima parte incluye las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones; establece las sanciones aplicables para ello.

El 24 de abril de 1972, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación reformas a los artículos 136 a 153, que reglamentaron las habitaciones para los trabajadores.

Posteriormente fueron llevadas a cabo otras reformas a esta ley.

**2.9. REFORMAS PROCESALES DE 1980.-** Siendo presidente de la República José López Portillo fue presentada a la Cámara de Diputados una iniciativa para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo cuyo objeto era la reubicación y reforma de los artículos que determinaban el procedimiento de huelga, una adición a la parte final del artículo 47, respecto de la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Estas reformas buscaban establecer los principios generales del derecho procesal del trabajo, la concentración del procedimiento en una sola audiencia dividida en las etapas de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la distribución de la carga de la prueba, la representación legal, el impulso procesal a cargo de la autoridad.

Otra innovación fue la tutela de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores respecto de la obligación que a partir de estas reformas tiene para mejorar las demandas de estos, incluyendo nuevas acciones que provengan de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en menor cuantía que la real.

Dentro de lo que ha sido lo mas cuestionado es el establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga que puede detener su tramitación.

Fue promulgada el 30 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, cuya vigencia empezó a partir del 1º de mayo de 1980.

Se incluyó la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador, con mayor aptitud y precisión fue regulado el capítulo de pruebas.

También fueron acentuados los principios de economía, oralidad e inmediatez, por lo cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tomar las medidas necesarias para lograr el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento.

Las resoluciones deben dictarse en conciencia y subsanando las demandas deficientes del trabajador.

Las pruebas se deben apreciar en conciencia y determinar el valor preestablecido por cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos.

En el artículo 784 se exime de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios está en la posibilidad la Junta, de llegar al conocimiento de los hechos, obligando al patrón a exhibir los documentos que de acuerdo a las leyes tiene obligación de conservar en la empresa, con el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el patrón.

El patrón tiene la obligación de probar en el juicio lo siguiente:

"... I.- Fecha de ingreso del trabajador.

II.- Antigüedad del trabajador.

III.- Faltas de asistencia del trabajador.

IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo.

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37 fracc. I y 53 III de ésta ley.

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

VII.- El contrato de trabajo.

VIII.- Duración de la jornada de trabajo.

IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios.

X.- Disfrute y pago de las vacaciones.

- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad.
- XII.- Monto y pago del salario.
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

El Capítulo XVII relativo a los procedimientos especiales a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se buscó dar celeridad a los asuntos que por cuantía o por la naturaleza de las acciones que se reclaman puedan ser objeto de un trámite más ágil, sin que tengan que estar sujetos a los trámites que establecen los procedimientos ordinarios.

## CAPITULO III

### LA NATURALEZA JURIDICA DEL ARBITRAJE

**3.1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.-** Otto Kahn Freud señala que “el conflicto entre capital y trabajo es inherente a la sociedad industrial y, por lo tanto, la relación de trabajo. Los conflictos de interés son inevitables en todas las sociedades. Existen reglas para el arreglo de los conflictos, pero éstos no pueden eliminarse”<sup>36</sup>

Para Cernelutti. “ El conflicto es la solución de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro” 37

El conflicto es el enfrentamiento de dos o más personas, y en el ámbito laboral las personas que intervienen en el conflicto deben ser sujetos de una relación de trabajo.

Por lo tanto, el conflicto de trabajo será aquella controversia que se suscite por una relación laboral, Es la fricción producida en una relación de trabajo.

Para Pérez Botija, el “Conflicto de trabajo es toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo, sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores” 38

Ernesto Krostochin señala que “los conflictos de trabajo en sentido amplio se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral” 39

Creemos que esta última definición es la más adecuada pues abarca todas las causas de conflictos que pueden producirse dentro de la materia laboral. Al respecto la Suprema Corte de Justicia mediante jurisprudencia ha sentado su posición, al justificar la naturaleza especial métodos y sistemas

---

36 HERNANDEZ RUEDA, Lupo, Conflictos de trabajo y medios de solución, Impresión Amigo del Hogar, Santo Domingo, 1981, pág.91, nota 87.

37. DICCIONARIO DE DERECHO, Porrúa, décima tercera edición, Méx. . pág.72.

38. SRIA. DEL TRABAJO Y PREV. SOCIAL, Solución de los Conflictos Laborales, TII, pág. 12.

39. KROSTOCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo Tomo IJ, Porrúa. México. 1980. pág. 35.

especiales con el objeto de solucionar dichos conflictos de una manera justa y equitativa.

**3.2. TIPOS DE CONFLICTOS DE TRABAJO.-** Mario de la Cueva señala que: "los conflictos de trabajo pueden ser: los colectivos de naturaleza jurídica y colectivos de naturaleza económica.

- a).- Entre los trabajadores y patronos; individuales.
- b).- Intersindicales; jurídicos y económicos.
- c).- Entre una sindicato obrero y sus agremiados
- d).- Entre trabajadores
- e).- Entre patronos." 40

Para el maestro Trueba Urbina los conflictos de trabajo deben ser:

- a).- Entre obreros y patronos: individuales y jurídicos.
- b).- Entre obreros y patronos: colectivos jurídicos.
- c).- Entre obreros y patronos: colectivos económicos
- d).- Interobrerros: individuales y colectivos.
- e).- Interpatronales: individuales y colectivos "41

De hecho Mario de la Cueva y Trueba Urbina siguen un mismo criterio y orden siguen la ley aún cuando los presentan de diferente manera.

A estas clasificaciones se les omitió incluir los conflictos individuales de carácter económico, ya que el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo señala: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

Creemos que la aplicación de esta disposición es fijar nuevas condiciones de trabajo.

Para otros autores como Mario de la Cueva señala que estos conflictos son de naturaleza jurídica pero nosotros diferimos porque si bien es cierto que se resuelven jurídicamente también lo es que resulta económico porque el

---

40 SRIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. La Solución de los conflictos laborales Tomo II, México 1985. pág. 16

41 IBIDEM, pág. 17.

salario ya no es remunerador, ya no alcanza y se tiene que modificar, consecuentemente en un salario mayor, por lo tanto es económico.

En ninguna de las clasificaciones antes señaladas encontramos la mención de los conflictos que se presentan entre las organizaciones sindicales y los organismos estatales competentes, como serían los casos de los registros de los sindicatos, el reconocimiento de sus mesas directivas, cambio de estatutos, etc. El hecho de que no se tramiten jurisdiccionalmente ante los tribunales de trabajo, no quiere decir que sean ajenos al derecho laboral; las normas aplicables en el orden sustantivo se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

En los conflictos individuales de carácter jurídico el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios.

La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, ya sea constitucional, legal o producto de una convención. Estos juicios son tramitados en la vía ordinaria como lo establece, los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

En los conflictos individuales de carácter económico está en juego la fijación de nuevas condiciones de trabajo y su fundamento lo encontramos en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a los colectivos de carácter jurídico no solo se refieren a la ley, pueden ser también por las convenciones colectivas o de la costumbre o los que planteen nuevas normas generales. Lo colectivo implica un interés de grupo, entendiendo como un valor en si mismo y no como una suma de individuos, lo que caracteriza a lo colectivo es que se trata de un interés que solo puede ser definido por el propio grupo y no por los individuos que lo integran, su resolución es a través de juicios ordinarios.

Para los conflictos colectivos de carácter económicos, la fijación de nuevas condiciones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o de los patrones. Los empresarios tienen derecho a un paro patronal, artículo 123 Constitucional Apartado "A" fracciones XVII y XIX que es el clásico conflicto colectivo de naturaleza económica, artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

Conflictos inter-obreros.- Estos se dan por una cuestión de preferencia de derechos, por ejemplo en el caso de la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

En una acción de preferencia de derechos, el beneficio consiste en que se otorgue un puesto de mejor jerarquía y retribución o de condiciones más favorables de trabajo.

La característica de estos conflictos es que repercuten en un patrón en un sindicato o en ambos.

Los conflictos inter-sindicales.- Se presentan por 2 razones 1.- la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, 2.- de la administración de un contrato ley, artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo. Estos conflictos pueden presentar una excepción, y que se refiere a efectos análogos como es el caso de declarar que otro sindicato (demandado) se le cancele su registro, por dejar de tener los requisitos, según lo establece el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

La tramitación de los casos de titularidad se llevan mediante procedimiento especial, artículos 892 al 899. Por lo que se refiere a la cancelación del registro éste se tramita por vía ordinaria.

Conflictos entre obreros y sindicatos.- Dentro de los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros así como las correcciones disciplinarias artículo 371-VII de la Ley Federal del Trabajo.- En los contratos colectivos encontramos la cláusula de exclusión por ingreso y por separación artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Los juicios que se susciten con motivo de la cláusula de exclusión se tramitan en vía ordinaria. La responsabilidad económica que se presente por este motivo, la jurisprudencia los equipara a salarios caídos que deberá pagar el sindicato autor de la separación.

Conflictos entre patrones.- De pronto parece que estos conflictos no existen, pero si se llegan a dar, recordaremos el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a la sustitución patronal, asimismo, los artículos del 12 al 15 que regulan la figura del intermediario y que fijan responsabilidades solidarias, pudiendo dar origen a enfrentamientos interpatronales, que también se pueden producir cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria en una enfermedad profesional. Aquí cabe la posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal, ya sea de suspensión o expulsión como del control de una mesa directiva, obviamente las partes serían patrones, consecuentemente conocerían del conflicto las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Conflictos entre sindicatos y el Estado.- Estos conflictos los encontramos en los artículos 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo son evidentemente de naturaleza laboral que se produce como consecuencia de la obligación que

tienen los sindicatos de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

El artículo 700 al tratar la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje señala que será competente la Junta del domicilio del demandado "En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si...." Fracción V.

Tomando en cuenta la naturaleza del conflicto la ley contempla los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los colectivos de naturaleza económica, no así los individuales de naturaleza económica.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 señala "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...".

Del análisis de este artículo inferimos que solamente hay 3 clases de conflictos: 1.- Entre trabajadores y patrones, 2.- Entre trabajadores, y 3.- Entre patrones. Nos damos cuenta que esta clasificación es enunciativa pero no debemos perder de vista que estos problemas pueden ser individuales o colectivos.

Ahora bien, también debemos distinguir los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y los conflictos de naturaleza económica.

¿ Cuáles son los conflictos de naturaleza jurídica?.

Entendemos que son los que surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral. Si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación, serán de naturaleza jurídica.

También los podemos definir como todo conflicto que surge entre empleadores y trabajadores con motivo de la violación inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento interior de trabajo.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, la propia ley en su artículo 900 señala: "son aquellas cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento".

Respecto a los conflictos individuales de naturaleza jurídica son los que surgen entre dos sujetos de una relación laboral, si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas que regulan la relación de trabajo.

En cambio los conflictos colectivos de naturaleza jurídica son los que surgen entre patrones y trabajadores con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento interior de trabajo.

**3.3. MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS.-** No le encontramos sentido a una organización jurídica que a la vista nos encontramos con el incumplimiento repetido de las normas jurídicas y que solo se pueden hacer efectivas por la fuerza. Esto nos hace reflexionar en el sentido de que al construir el derecho, debemos pensar inmediatamente en su factibilidad, al margen de los fines que el derecho debe seguir: justicia, seguridad jurídica y bien común.

El derecho laboral se encuentra inmerso en estas reglas, pero los autores tienen la idea fija del conflicto y se olvidan de que las obligaciones nacidas de las relaciones laborales se cumplen sin mayores problemas por las partes, atendiendo cada una, por su propia convicción, a su propia responsabilidad.

Independientemente de las ideologías sociales, siempre está presente la idea de lucha de clases y que se hace una interpretación agresiva de las relaciones nacidas de los sectores de la producción.

Por lo tanto consideramos que los conflictos laborales son abundantes y excepcionales. A pesar del cumplimiento espontáneo de las obligaciones, también se pueden presentar ciertas modalidades por ejemplo: existe una deuda, el deudor se encuentra en condiciones difíciles para cumplirla y aceptarla la situación por el acreedor, se llegue a una solución de arreglo que sin lugar a duda representó un sacrificio de modo que no pueda confundirse el pago liso y llano.

El artículo 123 Constitucional Apartado "A" fracción XXVII, incisos g) y h) señalará irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, ya que estos se encuentran protegidos.

Américo Plá Rodríguez señala que los medios fundamentales para arreglar los conflictos son: 42

---

42. SRIA. DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, La solución de los conflictos laborales, Tomo I, Méx. 1985, pág. 31.

- 1).- El arreglo directo
- 2).- La investigación
- 3).- La conciliación
- 4).- La mediación
- 5).- El arbitraje
- 6).- La decisión judicial

1.- Arreglo directo.- Es cuando las 2 partes se arreglan sin la intervención de ningún tercero. Es la forma normal en que se llega a un convenio colectivo.

Hay autores que señalan que si hay acuerdo no hay conflicto otros se plantean si es un medio autónomo de solucionar los conflictos o es una forma de conciliación.

Nosotros creemos que en primera instancia, la solución de las diferencias debe buscarse directamente entre las partes, siendo la negociación colectiva la vía natural para obtener los acuerdos.

2.- La investigación.- Este es un procedimiento poco usual que a través de la averiguación y publicación de las causas del conflicto, a que la opinión pública se interese para que influya sobre las partes, para que busquen una solución entre ellas. Esto se hace por medio de la designación de un técnico o de una comisión de investigación formada por expertos o de integración tripartita que reúne toda la información disponible, oye a las partes y elabora un informe que se difunde.

Este está considerado como un modo de estimular la solución que se alcanzará por el acuerdo directo, la conciliación, el arbitraje.

3.- La conciliación.- Es el esfuerzo que hacen las partes para acercar sus posiciones como el acuerdo al que se ha llegado. Lo primero sería el acuerdo entre las partes y lo segundo la presencia de un tercero que busca acercar a las partes y facilitar el acuerdo.

Existen varias formas de conciliación entre ellas: Las públicas y las privadas. Entre la primera está la administrativa y la judicial (según el funcionamiento encargado del efectuarla si depende del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial.

Otra forma sería la política o gubernamental en la que los políticos actúan como conciliadores.

Este está considerado como un modo de estimular la solución que se alcanzará por el acuerdo directo, la conciliación, el arbitraje.

Entre las privadas encontramos las sindicales y las no sindicales.

Desde el punto de vista de la obligatoriedad, están las obligatorias y las facultativas.

Tomando en consideración el momento tenemos la preventiva y la posterior. Como su nombre lo indica la primera es previa al conflicto y la segunda es en cualquier momento.

4.- La mediación.- Es la ayuda que el tercero presta a las partes en conflicto para que éstas se pongan de acuerdo. Por lo general son expertos en materia laboral que estudian el conflicto planteado e informan respecto a sus causas, efectos y soluciones, formulan una recomendación para ser sometida a las partes en discordia.

5.- Conciliación.- Los medios más usados para resolver los conflictos son: la conciliación y la mediación que se le parece mucho.

Para la solución de los conflictos laborales se prefiere la conciliación ya que son más sólidas, firmes, durables, más fecundas que las soluciones que se imponen por vía de autoridad.

6.- El arbitraje.- Es la solución del conflicto mediante la intervención de un tercero ajeno a las partes.

El arbitro es el que resuelve obligatoriamente el conflicto.

El arbitraje puede ser obligatorio o facultativo: es obligatorio en cuanto al sometimiento y libre en cuanto al cumplimiento del fallo. Obligatorio en cuanto al sometimiento y al fallo presupone el sometimiento y la obligatoriedad del laudo, una vez que sea pronunciado.

Facultativo por lo que hace al sometimiento pero no en cuanto al fallo que siempre es obligatorio.

El arbitraje obligatorio es el expuesto en último término.

El sector trabajador lo ve como una manera de restringir el derecho de huelga, pues en la práctica significa la obligación de someter las diferencias al tribunal arbitral que resuelve inapelablemente las diferencias, también el sector empleador que prefiere las soluciones concertadas a las soluciones impuestas.

En el arbitraje de equidad, de arbitradores o amigables componedores, el procedimiento debe ajustarse a lo convenido en el compromiso y no al procedimiento legal, y en cuanto al fondo, aún cuando deba garantizarse el derecho de defensa de las partes, no rige la congruencia en el fallo, las pruebas se aprecian a su leal saber y entender de los árbitros.

7.- La decisión judicial.- Se parece al arbitraje de derecho, la diferencia es que el fallo está dictado por un juez o un tribunal colegiado que integra el Poder Judicial.

Esta solución sólo debe darse para conflictos jurídicos, ya que deben ser resueltos de acuerdo a normas.

Del mismo modo que se decide en los conflictos jurídicos individuales, también deben decidir los conflictos colectivos.

**3.4. EL ARBITRAJE.-** Es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos. Puede considerarse como la facultad con que cuenta el arbitro para juzgar, decidir o fallar en un conflicto.

En otras palabras es la facultad con que cuenta el juzgador para resolver de conformidad con su libre criterio, leal saber o entender o de acuerdo con la equidad, en relación o con motivo de la controversia existente.

El concepto tradicional es que se trata de la potestad delegada a una tercera persona para que resuelva controversias entre las partes a cuya resolución se someten de manera voluntaria.

Puede concebirse el arbitraje laboral como una institución oficial que trata de prevenir los conflictos entre los factores de la producción y otra es la de buscar bases para solucionar las controversias entre las partes.

Arbitraje es una forma de solución de los conflictos heterocompositiva que se da entre 2 o más personas designando a un juez para que proponga una solución, que en el caso del derecho del trabajo se le denomina laudo y cuya eficacia depende de la voluntad de las partes.

También se concibe como la actividad jurisdiccional llevada a cabo por los árbitros para solucionar un conflicto de intereses que han sometido a su consideración.

En otras palabras es la decisión dictada por uno o varios jueces particulares elegidos por las partes, con arreglo a la ley y al debido procedimiento sobre una cuestión o cuestiones determinadas y dentro del término establecido en el compromiso arbitral.

El tercero ajeno a la controversia en el arbitraje puede llegar a tener una función más importante, ya que la resolución que emite no sólo se limita a proponerla sino que dispone de ella a través de una resolución obligatoria para las partes, que en esta materia se denomina laudo. Para que esto pueda darse es indispensable que previamente las partes estén de acuerdo a someterse a este para solucionar un conflicto. Este acuerdo puede ser un compromiso arbitral que se de antes del litigio a fin de prever su solución por medio del arbitraje, pero debe tomarse en consideración que es indispensable siempre la voluntad de las partes la que determine o haga posible que el litigio se sujete a la decisión que en este caso tomó el árbitro.

Este tipo de arbitraje es el privado, debido a que es potestad de las partes acudir a él y la resolución que se emita será para ellos, pero si no se cumple no se tiene fuerza coercitiva para hacer que se cumplimente la resolución.

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Octubre

Página: 130

**ARBITRAJE. LA INSUMISION DEL PATRON NO IMPLICA EL ALLANAMIENTO A LAS ACCIONES EJERCITADAS.** La insumisión al arbitraje no implica el allanamiento de la demandada a las pretensiones del actor, ya que éste consiste en el reconocimiento de los derechos del trabajador y la liquidación de las prestaciones reclamadas; en tanto que aquélla se trata de la negativa, ya sea del patrón o del trabajador, de someterse al arbitraje de la Junta, fijándoseles las responsabilidades correspondientes.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 506/91. Horacio Cancino Rojas. 15 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

**Tesis: I.9o.T.20 L- ARBITRAJE, INSUMISION AL. NO PROCEDE EN FORMA PARCIAL.** La fracción XXI del artículo 123 apartado "A", de la Constitución General de la República, prevé el supuesto de que el patrón se

niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo correspondiente; esto, con las limitaciones que en la propia fracción se establecen en concordancia con la fracción XXII del mismo dispositivo constitucional. Ahora bien, aun cuando no se contiene dentro de esas excepciones, tampoco puede operar la insumisión al arbitraje cuando ésta se plantee de manera parcial, o sea, cuando el patrón manifieste que no se somete a la jurisdicción de la Junta sólo por lo que hace a una acción; ya que de admitir esto se caería en el absurdo de que por lo que hace a una de las acciones la autoridad actúe conforme a lo preceptuado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que recoge la disposición constitucional, entre otras cuestiones, dando por terminada la relación laboral y condenando al pago de indemnización, de salarios caídos y de prima de antigüedad; y por otro lado, dirima en otros aspectos la controversia, en ejercicio de las facultades de carácter jurisdiccional, lo que originaría la fragmentación de la reclamación a voluntad de la parte demandada.

#### **NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera. 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Epoca.- NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: II, Agosto de 1995.- Página: 466

#### **3.5. LAS VOLUNTAD DE LAS PARTES PARA SOMETERSE AL ARBITRAJE.-** La palabra voluntad proviene del latín voluntas.

En el derecho privado se refiere a la intención que exterioriza un sujeto que intenta la consecución de determinados efectos jurídicos. Es decir, es la intención del sujeto de contraer o no un determinado vínculo jurídico frente a otra u otras personas, vínculo que provoca la aparición de efectos y consecuencias de derecho normalmente previstos por el emisor de tal contenido volitivo, ahora jurídicamente relevante.

Para que se de el arbitraje en primer lugar debemos tomar en consideración la existencia de un conflicto entre las partes y que dentro de este exista un acuerdo de querer someter las diferencias que tengan al arbitraje. Esa voluntad de las partes es la que las obliga a la sujeción al arbitraje y a someterse a este, así como al acatamiento del laudo.

El arbitro privado es un particular que emite una resolución en un juicio arbitral, y no es por tanto una autoridad, por lo que no tiene facultad de imperio necesaria para que impugna coactivamente y por el mismo, las resoluciones a las que llegue, debido a la circunstancia particular de que la facultad que pueda llegar a tener para la solución del conflicto proviene de las mismas partes.

Como hemos visto en el capítulo anterior las Juntas de Conciliación y Arbitraje no ejercen en realidad funciones arbitrales, entendidas estas como el arbitraje privado, sino que se ponen a su conocimiento verdaderos procesos jurisdiccionales respecto de los conflictos de trabajo que les son planteados. Debido a que las facultades que tienen para conocer de estos conflictos provienen de la Ley y del imperio del Estado, siendo las resoluciones que emitan denominadas laudos sentencias obligatorias para las partes, cuya ejecución se puede ordenar debido a la facultad de imperio con que cuentan.

En el derecho del trabajo el arbitraje es obligatorio tal y como se encuentra establecido en la ley, debido a que si alguna de las partes no se comete a este es acreedor a una sanción legal.

**3.6. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS.-** El arbitraje en materia laboral es concebido como el poder que se tiene de arbitrar en los conflictos de trabajo que surjan de las partes.

En otras palabras es la facultad con que cuenta el arbitro para poder juzgar, decidir o fallar en los conflictos de trabajo. Es el principal medio de solución de los conflictos laborales que surgen entre los trabajadores y los patrones, tal y como se encuentra previsto en el Artículo 123 Constitucional en su Apartado A.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante el procedimiento en la Etapa de Conciliación por conducto del Secretario Auxiliar exhorta a las partes a llegar a un arreglo antes de iniciar la actividad jurisdiccional.

Es obligatorio tal y como lo establece la propia Constitución.

Con la creación de las Juntas se buscó obligar a los patrones en el caso de que fueran condenados a cumplir con la resolución que emitieran estas por tratarse de un organismo público .

La diferencia que existe entre el arbitraje privado y el público es que el privado es solicitado por las partes que tienen un conflicto y la resolución que emite el tercero ajeno no puede hacerse cumplir de manera coactiva y por tanto su cumplimiento queda a la voluntad de las partes, y el arbitraje laboral tiene como característica principal que el mediador es un órgano del Estado que tiene facultad de imperio y con autonomía plena para hacer cumplir los laudos que

emitan por medio del procedimiento de ejecución contemplado en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que podemos concluir que el arbitraje implica la intervención de un tercero para solucionar los conflictos de trabajo y que en realidad las Juntas tienen una función jurisdiccional más que el arbitro entendido como tal.

Ahora bien, en la práctica no se cumple en realidad con la finalidad del arbitraje, ya que este se acerca más a la voluntad de las partes y la función de las juntas a una actividad jurisdiccional siendo sus resoluciones coercibles y obligatorias.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXVI, Quinta Parte

Página: 9

**ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETERSE AL EFECTOS.** La insumisión al arbitraje de la Junta, motiva la declaración de ruptura del contrato de trabajo con las consiguientes responsabilidades, cuando la acción ejercitada fue la de reinstalación.

Amparo directo 5416/61. Cesar R. González. 18 de octubre de 1963. 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Quinta Epoca:

Tomo LXXXII, Pág. 4621. Amparo en revisión 1494/43. La Perfeccionada, S. A. 6 de diciembre de 1944. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Antonio Islas Bravo.

## CAPITULO IV

### LA INSUMISION AL ARBITRAJE

#### 4.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCION XXI APARTADO

“A”.- El artículo 123 Constitucional constituye una innovación en materia laboral, no solamente en México sino en el ámbito internacional.

Con el nacieron simultáneamente el derecho sustantivo y procesal del trabajo.

Respecto de la solución de los conflictos de trabajo, la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, expresamente señala que: “Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país; se imponían en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiran, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para acelerar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas la diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema”. Al dictamen del proyecto del Artículo 123 Constitucional cuya Comisión estuvo integrada por Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L.G. Monzón de 23 de enero de 1917, se le hizo una modificación referente a la fracción XXI, suprimiéndose la frase “a virtud del escrito de compromiso, para que fuera obligatorio el arbitraje en los conflictos laborales y cuyo texto original es el 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 le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

En la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 27 de diciembre de 1961, se dio lectura a una iniciativa del Ejecutivo de la Unión, señalándose la necesidad de asegurar a los trabajadores la estabilidad en el empleo a través de la reforma a las fracciones XXI y XXII del Apartado "A" Artículo 123 Constitucional para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos para 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 circunstancias que podían mediar a un despido injustificado se tomarían en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir con el contrato por medio del pago de una indemnización.

El texto de las reformas a las fracciones XXI y XXII, inciso A del Artículo 123 Constitucional es el 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 le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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

Las reformas a estas fracciones buscaban la protección de un derecho básico del hombre que labora, que es la estabilidad en el trabajo, que es una protección fundamental que asegura el disfrute de las otras conquistas y beneficios que las leyes les dan a los trabajadores.

Mediante ellas el patrón que despedía a un trabajador 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 afectado, a cumplir con el contrato de trabajo, que tiene celebrado con el mismo, reinstalándolo en su puesto, o sólo si el trabajador optaba por ello, a indemnizarlo.

Dicha medida busca impedir la separación de trabajadores en edad senecta, que siendo objeto de despido, nunca conseguían una indemnización con la que pudieran tener una situación económica satisfactoria, estando impedidos para nuevas oportunidades de trabajo; también se permitiría con esta modificación la eficaz representación sindical de los trabajadores organizados, sin represalias apoyadas en la posibilidad legal que operaba en ese momento, con la cual el patrón podía negarse a someterse al arbitraje de las juntas de conciliación y arbitraje; concretándose al pago de la indemnización establecida en la Constitución además de la responsabilidad que le resulte del conflicto que era insuficiente para el trabajador ya que el prefería una estabilidad en su trabajo.

En la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 25 de septiembre de 1962 se declaró reformado el artículo 123, fracciones XXI y XXII del inciso A de la Constitución, lo cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de noviembre de 1962.

Desde su creación el artículo 123 Constitucional, ha sido cuestionable, debido a que algunos han considerado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje inconstitucionales, por haber sido creadas con total autonomía, debido a que están separadas de los 3 poderes. Porque no forman parte de ninguno de estos poderes entonces se encuentran fuera de toda legalidad, lo que deriva de su naturaleza jurídica, ya que no hay un criterio uniforme respecto a que si pertenecen al poder judicial, por la facultad que se les concede de ejecutar sus laudos, o si por el contrario pertenecen al poder Ejecutivo, por su naturaleza arbitral.

Tanto el artículo 123 Constitucional como el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, contemplan por un lado la negativa del patrón para someter sus diferencias al arbitraje, como la del trabajador para hacer lo propio, es decir el arbitraje en materia de trabajo es voluntad de las partes, lo que le concedería a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una naturaleza administrativa, pero cuando estas dentro del procedimiento se someten al arbitraje y son condenadas al cumplimiento de una resolución emitida por la autoridad laboral, esta tiene la facultad de hacer cumplir su resolución con facultad de imperio que la ley le concede por medio de los procedimientos de ejecución consagrados en ella, pero caso contrario sucede en el arbitraje general el cumplimiento del laudo queda a voluntad de las partes, y por lo tanto no se les puede obligar a su cumplimiento. El constituyente mediante la inclusión de la negativa de sometimiento al arbitraje buscaba solucionar los

conflictos de naturaleza económica, debido a que no podía obligarse al patrón a cambiar de condiciones económicas en contra de su voluntad, lo que debía de sancionarse con una indemnización, pero al ser las Juntas de naturaleza administrativa y que no podía obligarse a las partes a cumplir, esta disposición creó confusión en 1924 cuando se les dio autonomía.

La finalidad del constituyente fue que el arbitraje fuera obligatorio al considerar que aunque las partes no quisieron someterse a este debería existir siempre una sanción, debido a que generalmente los conflictos de trabajo buscan mejores condiciones de trabajo, así como el cumplimiento del contrato de trabajo que el patrón no ha cumplido, razón por la cual no puede dejarse sin sanción, porque no se trata de dejar de cumplir la Constitución, sino que esta contempla el no sometimiento al arbitraje y la Ley Federal del Trabajo contempla una sanción.

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

"Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

"Artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, fracción III, último párrafo de esta Ley".

"Arbitraje. Negativa del patrón a someter sus diferencias al. El artículo 123, inciso A, fracción XXI, de la Constitución Política, faculta a los patrones a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, con las consecuencias que en la misma fracción se indican. Ahora bien, al ejercitarse derechos derivados de relación laboral, consistentes en el reconocimiento de una categoría superior, no tenía la Junta responsable porque resolver en los términos que lo hizo, con respecto a la pretensión de la demandada, de no someter sus diferencias al arbitraje y aún más dar por terminada la relación de trabajo, pues con tal proceder aplicó erróneamente la citada fracción XXI, que contemplada en armonía con la fracción XXII, ambas del artículo 123 constitucional permite establecer que las hipótesis previstas se dirigen a los casos en que exista ruptura del vínculo laboral, ya que resulta incongruente el hecho de que la reclamación de una ascenso o de prestaciones derivadas de la relación de trabajo, puede dar por resultado que si la demandada se niega a someterse al arbitraje de la junta, se dé por terminado el contrato de trabajo, lo que haría negatorio el espíritu tutelador de la estabilidad en el trabajo que contempla ese artículo.

Amparo en revisión 87/85, María del Carmen Aguilar Martínez, 4 de septiembre de 1985.

Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1986, tercera parte, Tribunales Colegiados de Circuito, p.249."

La insumisión al arbitraje constituye una forma posible de solución de los conflictos de trabajo, que requiere de un procedimiento para su aplicación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que estas constituyen órganos cuya función es la de mediar entre las partes en conflicto y que además aplican sanciones, con apoyo en la facultad que la Constitución les concede de las prestaciones que el patrón debe entregar a los trabajadores cuando hay negativa de acudir al arbitraje.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Página: 80

**ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL. CASOS EN QUE NO ES OPERANTE.** Aun cuando en principio, el artículo 123 Apartado A, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece en favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus

diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del Apartado "A" del precepto constitucional en cita, se desprende claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso, derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio, que el patrón también carezca de ese derecho constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123, Apartado A, fracciones XXI y XXII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal Colegiado estima que el patrón sólo tendrá derecho a negarse al arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador: se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrá negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución General de la República.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 10/90. Universidad Autónoma de Sinaloa. 20 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eliseo Gustavo Araujo Arriaga. Secretario: Miguel Izaguirre Ojeda.

Novena Epoca

Instancia: SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: I.7o.T.37 L

Página: 405

**INSUMISION AL ARBITRAJE, INTERPRETACION DEL ARTICULO 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.

**4.2. CASOS DE EXCEPCION.-** La insumisión al arbitraje fue utilizado con frecuencia por los patrones en los Estados en que era permitida, lo cual quedó regularizado cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esto fue debido a que las legislaturas de algunos Estados tenían la facultad de expedir sus propias leyes en materia de trabajo, por lo que algunos de ellos

contemplaban la insumisión al arbitraje y otras no, pero hasta el año de 1941 que, con la ejecutoria Oscar Cue, la excepción al sometimiento al arbitraje previsto en el Artículo 123 Constitucional fracción XXII fue una garantía para el principio de estabilidad en el empleo, debido a que esta ejecutoria extiende esa posibilidad a todo tipo de conflictos y no se estableció límite alguno.

En la fracción XXI, se consagra el principio de estabilidad en el trabajo y la limitante a su aplicación, el no sometimiento al arbitraje, que se extiende únicamente a los trabajadores y de acuerdo con dicha disposición que efectúa una división de las formas de empleo entre, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, quienes no se encuentran regulados en esta disposición, es decir si se despide a algún trabajador doméstico sin causa justificada si puede recurrirse a la insumisión al arbitraje, ya que no se encuentra expresamente prohibida para los patrones por la Constitución, ni por la Ley Federal del Trabajo, debido a que ésta sólo limita la insumisión de los trabajadores, utilizando la terminología de obrero para después remitirse a lo previsto por el Artículo 123 Constitucional.

Para algunos la insumisión al arbitraje debe aplicarse únicamente para los conflictos colectivos de naturaleza económica, porque las Juntas no tenían el carácter jurisdiccional, debido a que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su no acatamiento ocasionaba una sanción consistente en una indemnización.

Razón por la cual algunos tratadistas estiman que en los conflictos jurídicos no es aplicable la insumisión al arbitraje, porque las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que hacen referencia los artículos 49 y 51 de la Ley Federal del Trabajo no tiene relación con el sometimiento al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o la negativa de cumplimiento de sus resoluciones. Ya que solo la Junta podrá eximir al patrón de reinstalar. En algunas Juntas se tiene el criterio de que desde un inicio debe de hacerse notar la causal de excepción para reinstalar al trabajador y para otros el patrón que acepta inicialmente cubrir las prestaciones al trabajador, debe de allanarse a la reclamación de este, haciendo del conocimiento a la autoridad que cuando se emita el laudo, en el cual se le condene, acreditará la excepción que hizo valer inicialmente y con tal circunstancia de acuerdo con este punto de vista se cumple con lo previsto por dicha disposición.

"Fracción XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. 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. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario,

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

Artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razones 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 las relaciones de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

“Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Las indemnizaciones a que se refiere al artículo anterior consistirán:

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

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

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.”

“Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrado;

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

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

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

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere"

"Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50."

Novena Epoca

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I.9o.T.21 L

**ARBITRAJE, INSUMISION AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.** En la fracción XXI del artículo 123 en su apartado "A", de la Constitución General de la República, se prevé la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o, en su caso, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En cualquiera de estos dos casos, previene el dispositivo constitucional, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. La propia fracción XXI establece los casos de excepción en los que el patrón no podrá asumir una actitud como la descrita, señalando que no procederá en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto. Por su parte, esta última fracción hace alusión, entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, siendo éstas, a su elección, la de cumplimiento de contrato o la de indemnización, precisando que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. La Ley Federal del Trabajo recoge la disposición contenida en la citada fracción XXI, en el artículo 947, consignando los mismos casos de excepción ya mencionados. De todo lo anterior se concluye que, entre otros casos, tratándose de las acciones originadas con motivo de un despido injustificado no procede que el patrón se niegue a someterse al arbitraje.

**NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera. 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Novena Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: I.6o.T.49 L

Página: 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 Ramirez.

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."

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: I.1o.T.24 L

Página: 491

**ARBITRAJE. INSUMISION AL. NO PROCEDE TRATANDOSE DE DESPIDO.**

Si el trabajador en su escrito de demanda afirma que se le despidió, el patrón está impedido legalmente para negarse a someter al arbitraje, en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, porque tal facultad, tratándose del despido, la reprime el artículo 123, apartado "A", fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8871/95. José de Jesús Rivas Alday. 21 de septiembre de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Octava Epoca

Instancia: SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Marzo de 1994

Página: 311

**ARBITRAJE, LA RESOLUCION QUE DICTA LA JUNTA LABORAL DECLARANDO IMPROCEDENTE LA INSUMISION AL, NO ES UNA VIOLACION PROCESAL Y POR TANTO DEBE IMPUGNARSE EN AMPARO INDIRECTO.** La resolución en que la Junta laboral declara improcedente la insumisión al arbitraje planteada por el demandado, es una determinación que debe combatirse en amparo indirecto, porque mediante la misma pueden

violarse de manera irreparable derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica, al impedirse a un patrón ejercitar su derecho de que se le exima de la obligación de cumplir con un contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización; por ende, tal determinación no puede considerarse como una violación procesal factible de impugnarse en amparo directo, una vez que se haya pronunciado laudo, el cual ya no habrá de ocuparse de la pretensión de insumisión reiterándose que, desde el momento en que se emite tal resolución se causan perjuicios de imposible reparación.

#### SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9507/93. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. 14 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Casimiro Barrón Torres.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXX

Página: 33

**RESCISION UNILATERAL. ARTICULO 601 DE LA LEY LABORAL.** No es correcto estimar que por analogía se puede extraer del contenido del artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo la facultad para el patrón rescindir unilateralmente el contrato de trabajo con la sola condición de otorgar al trabajador las prestaciones a que se contrae dicho artículo y el siguiente o sea el 602. Ello porque se trata de una disposición excepcional limitativamente referida al caso de insumisión del patrón al arbitraje, aparte de que de ningún modo toca al patrón, sino a la Junta, dar por terminado el contrato; y de que en cualquier supuesto la interpretación que pretende dársele al dispositivo, pugna abiertamente con lo preceptuado por el artículo 123 de la Constitución General de la República en el sentido de que el patrón que despide a un obrero sin causa justificada está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Amparo directo 9013/61. Angel J. Cedillo Ortiz. 26 de abril de 1963. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: LXXXVI  
Página: 1120

**ARBITRAJE, FECHA EN QUE OPERA LA INSUMISION AL.** En acatamiento a lo dispuesto por la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal y 601 de la Ley Federal del Trabajo, la insumisión al arbitraje o a acatar los laudos de los tribunales del trabajo, debe operar desde la fecha en que se hace la manifestación relativa.

Amparo en revisión en materia de trabajo 9834/44. Compañía Minera Asarco, S. A., Unidad de Charcas. 12 de noviembre de 1945. unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Epoca  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: LXXXI  
Página: 3481

**REINSTALACION FORZOSA DE TRABAJADORES, IMPROCEDENCIA DE LA.** Si el reclamante demandó al patrón para que lo reinstalara en su puesto y le cubriera los salarios caídos, el susodicho patrón pudo legalmente negarse a someter sus diferencias al arbitraje, en lo tocante a la reinstalación, pero no en cuanto al pago de los salarios caídos; por lo que el laudo reclamado, en la parte en que se condenó al demandado a reinstalar al actor, es violatorio de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, toda vez que la obligación impuesta al demandado, consistía en una obligación de hacer; no resultando así por lo que respecta a la parte en que se condenó al pago de salarios caídos, por tratarse de una obligación de dar, que no implica el establecimiento de nuevas condiciones en el contrato de trabajo.

Amparo en revisión en materia de trabajo 6263/43. Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de agosto de 1944. Mayoría de tres votos. Ausente: Roque Estrada. Disidente: Hermilo López Sánchez. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Sexta Epoca  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Informes  
Tomo: Informe 1963  
Página: 15

**COSA JUZGADA RESPECTO A LA INSUMISION AL ARBITRAJE.** Si la contra la resolución de la Junta que dio por terminado el contrato de trabajo por haberse negado el patrón a someter a sus diferencias al arbitraje, en los términos del artículo 601 de la ley laboral, se promovió juicio de amparo indirecto, en el que se negó la protección federal, existe cosa juzgada al respecto y, por tanto, esa cuestión ya no puede ser materia del juicio de amparo directo que se interponga contra el laudo que se pronuncie en el mismo juicio laboral en cuanto a las demás prestaciones reclamadas.

Amparo directo 5416/61. González César R. 18 de octubre de 1963. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXX

Página: 11

**CONTRATO DE TRABAJO, RUPTURA DEL.** La ruptura del contrato de trabajo por el patrón, no implica por sí misma el ejercicio del derecho de insumisión al arbitraje en los términos del artículo 601 de la citada ley.

Amparo directo 9013/61. Angel J. Cedillo Ortiz. 26 de abril de 1963. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Septiembre de 1994

Tesis: I. 1o. T. 461 L

Página: 458

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INSUMISION AL ARBITRAJE. NO SE ENCUENTRA CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.** Como la figura de la insumisión al arbitraje no la contempla el ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, no se debe aplicar

supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque sería tanto como crear una institución jurídica no especificada en aquélla.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9181/93. Juan Meza García. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 7511/93. Martín Álvarez Gutiérrez. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

**4.3. CONDICIONES PARA QUE SE REALICE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.-** Las condiciones para que se de la insumisión al arbitraje se encuentran previstas en le Artículo 123 Constitucional y en el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, de donde concluimos lo siguiente:

Que el patrón se niega a someter sus diferencias. Este puede libremente aceptar o no que los conflictos de trabajo que se den entre el y sus trabajadores se resuelvan ante la autoridad laboral a través del arbitraje.

También puede darse el supuesto de que acepte el laudo emitido por la autoridad laboral. Es decir, que si hay un laudo o no lo acata de acuerdo con la naturaleza del arbitraje, con la insumisión al arbitraje queda a voluntad de las partes su cumplimiento.

La relación de trabajo y el contrato que unía al trabajador se darán por terminados.

El trabajador recibirá una indemnización consistente en tres meses por otro lado, serán fijadas las responsabilidades de deudas del conflicto, de acuerdo a lo estipulado por el Artículo 50 fracciones I y II, al quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Cuando la relación de trabajo es por tiempo determinado conforme a la fracción I de dicho precepto, si esta es menor a un año, se cubrirá una indemnización consistente en el importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios que prestó, pero si la relación de trabajo es mayo a un año, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a seis meses por el

primer año y de veinte por cada uno de los años siguientes en que prestó sus servicios.

En el caso de que se trate de una relación por tiempo indeterminado, la indemnización que se le entregará al trabajador será la consistente en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, de conformidad con lo establecido por el Artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Además en cada uno de los supuestos anteriores, se cubrirá una indemnización consistente en tres meses de salario y en el caso de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cubran las indemnizaciones.

Todo lo anterior no será aplicable cuando se den los supuestos estipulados en la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, es decir:

Cuando el patrón despida a un trabajador sin causa justificada.

O que el trabajador sea despedido por haber ingresado a una asociación o sindicato.

También en el caso de que éste hubiera tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses.

Podemos concluir que si en tal artículo se contempla la posibilidad de que el patrón sea eximido de reinstalar al trabajador conforme a la Ley Federal del Trabajo, entonces debe tomarse en consideración el Artículo 49 de esta última, que contempla que cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año, o se trate de trabajadores domésticos y eventuales y todos aquellos casos en que el trabajador por el trabajo que desarrolla o las características de este y se acredita, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tiene relación directa con el patrón de forma permanente y por lo tanto no sea posible un desarrollo normal de la relación de trabajo entre ambas, pueda solucionarse un conflicto que surja entre ellos, por medio de la insumisión al arbitraje, porque dadas las características de este tipo de trabajadores la relación de trabajo entre ellos entorpecería el desarrollo de la empresa.

Los conflictos de naturaleza económica son sujetos a la insumisión al arbitraje, pero no son análisis del presente trabajo.

**4.4. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA INSUMISION AL ARBITRAJE.**- Los sujetos que intervienen en la insumisión al arbitraje son:

El patrón que es uno de los elementos del contrato de trabajo, que a su vez es el negocio jurídico que existe entre un patrón y un trabajador encaminado y condicionado para algunos tratadistas por el estado, por medio del cual el trabajador cumple una prestación de servicios de carácter subordinada y el patrón paga un precio como retribución.

De la definición anterior tenemos los siguientes elementos:

- 1.- Las partes o sujetos del Derecho Laboral, son el patrón y el trabajador;
- 2.- El poder titular del estado;
- 3.- La prestación de un servicio subordinado; y
- 4.- El salario.

En nuestra legislación laboral, en la doctrina y práctica mexicana ha sido utilizado el término patrón. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 10 establece que "el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el patrón de aquél lo será de estos."

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al patrón como "toda persona física o jurídica (término que se considera más adecuado que el actual de moral) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo que se estima acertado, debido a que la ausencia del contrato de trabajo nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 de la citada ley que establecen:

"Artículo 21.- Se presume la existencia de contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

"Artículo 22.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad."

Puede ser una persona física o moral, y es quien recibe los servicios del trabajador.

Este concepto contenido en el Artículo 10 es mejor que el de la Ley Federal del Trabajo de 1931, porque en ella estaban condicionados los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que ocasionó que el patrón pudiera alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la falta de un documento.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

De acuerdo a la doctrina es quien en la relación laboral recibe la prestación ajena, con fines de lucro, el que contrata al trabajador para que le preste servicio; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en contrato de trabajo celebrado.

Otro sujeto es el trabajador de cuyo concepto no existe acuerdo en la doctrina, ni en la legislación, pues en algunas ocasiones es llamado empleado, otras veces obrero, el que presta sus servicios en la contratación laboral.

El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo lo define como "la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."

Para efectos de este concepto se entiende por trabajo a toda actividad humana, intelectual, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El trabajador se caracteriza por lo siguiente:

1.- Es necesario que sea una persona física; una persona jurídica es capaz de prestar un trabajo;

2.-Debe de trabajar por cuenta ajena; es decir, en provecho de otra persona, pero por el hecho de tener algún interés en la empresa o sociedad donde presta sus servicios, como por ejemplo si es accionista, no por ello dejará de tener su condición de trabajador; y

3.- Realiza una labor de subordinación; lo que constituye una de las características de la contratación laboral, como la potestad de mando y dirección, organización fiscalización y obediencia disciplinada en el trabajo. La subordinación o dependencia se caracteriza por un conjunto de atribuciones reservadas al patrón y que derivan de la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador.

En otras palabras, por el hecho de estar supeditado a las órdenes e instrucciones del patrón, su voluntad no existe.

El trabajo debe ser de manera subordinada, lo que quiere decir que se de bajo las órdenes del patrón.

Dentro de estos trabajadores están los de confianza que son otro de los sujetos que interviene que es trabajador y que para nuestra legislación o definición se encuentra prevista en su Artículo 8 que a la letra dice " Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta definición, se entiende como trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio."

En este trabajo analizaremos al trabajador de confianza que de acuerdo al Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo es "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Sus 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."

Es decir, es la persona que por la naturaleza de sus funciones que realizan en una empresa al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a las condiciones especiales de la relación de trabajo que los une.

El término de trabajador de confianza no fue consignado desde su origen en el Artículo 123 Constitucional ni en las leyes locales de trabajo de las entidades federativas.

La Suprema Corte de Justicia hizo referencia inicialmente a los trabajadores de confianza en algunas ejecutorias considerando que serían los altos empleados que por razones de sus funciones, tenían a su cargo el funcionamiento y destino de la empresa y los que por razones de sus funciones, estuvieron enterados de los secretos de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 señaló que las estipulaciones pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo serían aplicables a todos los trabajadores de la empresa con excepciones de los que efectuaran trabajos de dirección e inspección de labores, así como los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

El contrato de trabajo, podía darse por terminado por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñara un trabajo de dirección fiscalización o vigilancia, lo cual no fue aceptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para el legislador de 1970 era el trabajador que disfruta de todos los beneficios del artículo 123.

En la legislación actual se estipula que las condiciones de trabajo de confianza son de acuerdo a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y que no pueden ser inferiores a las que rijan para trabajos similares desarrollados en la empresa.

Las características de la relación de trabajo son:

1).- No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni ser tomadas en cuenta de los recuentos que realicen para determinar la mayoría en caso de huelga.

2).- Tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren en la empresa, o en aquellas actividades que por disposición de la Ley les estén prohibidas.

3).- Los patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalarlos, aún en el caso en que tengan derecho al pago de cualquier indemnización.

4).- Puede contratarse a extranjeros como trabajadores de confianza.

5).- La calidad de trabajador de confianza se la da la naturaleza de las funciones que va ha desempeñar.

6).- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que realicen funciones de dirección o administración en la empresa y que puedan considerarse de confianza, obligan al patrón en sus relaciones con los demás trabajadores. Asimismo, no tendrán derecho a participación alguna al reparto de utilidades, pero los demás trabajadores de confianza sí podrán ser incluidos con las limitaciones que establece la Ley.

La confianza es un elemento subjetivo y su pérdida debe ser causa de terminación del Contrato Individual del Trabajo sólo cuando existan motivos suficientes para que, tomando en consideración la situación particular de estos y que el contacto que tengan con el patrón, haga difícil la relación de trabajo.

No sólo tiene derecho a la permanencia en el empleo mientras no exista causa justificada para ser retirado de él.

Puede ejercitar las acciones de rescisión de la relación de trabajo, reinstalación e indemnización previstas en los Artículos 46 a 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra de las prerrogativas de que goza es la aplicación de las condiciones de trabajo establecidos en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa, salvo que se disponga en este lo contrario.

Dentro de otros beneficios que tiene está el de recibir trato igual tratándose de la retribución de su trabajo.

Si al ser contratado como trabajador de confianza hubiese sido \*\*\*\*33 de un puesto de planta, podrá regresar a él con los derechos que al mismo corresponda, salvo que exista causa justificada para su separación definitiva.

Este trabajador puede solicitar la aplicación de la insumisión al arbitraje, en virtud de que la ley determina que se le puede despedir en cualquier momento sin que exista responsabilidad del patrón, cuando exista un motivo razonable de la pérdida de la confianza de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que es suficiente de conformidad a dicho precepto que se le pierda la confianza al trabajador sin que sea indispensable su comprobación para que se le rescinda su contrato de trabajo, es decir que el patrón considere que la conducta del trabajador de confianza no le garantice la eficiencia en su trabajo, ya que es indispensable para el mejor desarrollo del trabajo que éste puede desarrollar sus actividades sin que lo estén vigilando o supervisando como en el caso del trabajador de base.

El trabajador doméstico también es sujeto de aplicación de la insumisión al arbitraje.

Artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia."

La naturaleza de sus funciones y del trabajo que desempeñan se centra en las actividades que se realicen y que serán las propias del hogar que deberán de prestarse en el hogar de una persona o familiar.

En esta relación de trabajo el patrón no busca obtener un lucro con el servicio que le presta el trabajador doméstico.

También pueden ser despedidos en cualquier momento, debido a que la contratación de estos, tiene su fundamento en la confianza y al perderse éste, la relación de trabajo que los une termina por tal circunstancia.

Para la integración de su salario debe tomarse en consideración que éste será integrado por dinero en efectivo y un 50% extra en especie, es decir, la habitación y alimentos que le dé el patrón, salario que será convenido por el trabajador y el patrón.

La Ley Federal del Trabajo señala como obligación del patrón la de proporcionarle habitación y alimentos mientras permanezca en casa de este, prestando el servicio para el cual fue contratado, de proporcionarle seguridad, educación dándole facilidades para que acudan a un plantel educativo de su

preferencia, que le guarde consideración al trabajador en su trato con él, tanto de palabra como de obra.

Dentro de las obligaciones de los trabajadores de confianza está la de procurar el cuidado y la observación del hogar en el que esté trabajando y en caso de que decida separarse deberá de hacerlo con 8 días de anticipación.

Por lo que podemos concluir que al igual que el trabajador de confianza tiene una relación directa con el patrón, y que a diferencia de éste en la mayoría de las ocasiones no acuden a la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar solución a conflictos de trabajo, que se encuentran previstos en la ley, pero que no están protegidos por ningún organismo y que la práctica hace imposible que acudan a las Juntas, lo que hace que sea casi imposible que un patrón acuda ante ellas para no someterse al arbitraje.

**4.5. PROPUESTA SOBRE EL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA LA INTERPOSICION DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE POR LAS PARTES.-** En algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje la Insumisión al Arbitraje es tramitada como Incidente, en el cual las partes ofrecen pruebas y alegan lo que a su derecho conviene, para después continuar con la etapa correspondiente, lo cual consideramos que no es correcto toda vez incidente es un procedimiento que tiene a solucionar controversias de carácter objetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

Es decir, en todo juicio se busca que sean aplicadas normas abstractas de derecho sustantivo caso motivo de controversia y para ello se establecen normas de carácter adjetivo que deben cumplir las Junta de Conciliación y Arbitraje y las partes.

El incidente interrumpe el proceso y sus efectos son tales que no puede emitirse un laudo si no es resuelto previamente. Por lo que algunos juristas consideran que debe tramitarse como tal, debido a que no se plantea o prevee en la ley otro momento procesal oportuno para su interposición y que al haberse interpuesto una demanda y no dejar en estado de indefensión al demandado, es pertinente que sea tramitada como tal y que la demanda sea contestada ad-cautelam, lo cual es incorrecto, ya que se están aceptando tácitamente las acciones ejercitadas por el trabajador demandante.

No debe de tramitarse como incidente, debido a que la finalidad de la Insumisión al Arbitraje es no someterse a este, en todo caso podría hacerse a través de un procedimiento procesal o voluntario.

No existe un criterio uniforme respecto de la forma en la cual debe de plantearse, ya que algunas Juntas consideran que si la demandada manifiesta que no se somete al arbitraje y no contesta la demanda, se le tiene por

contestada en sentido afirmativo, lo cual ha sido corroborado por algunos tribunales de amparo, de ahí que es necesario establecer el procedimiento para su interposición, ya que existe una laguna respecto a ello con lo cual deja en estado de indefensión al demandado.

El no sometimiento al arbitraje, constituye la intervención del tribunal de trabajo en conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y económica antes del arbitraje, es decir del proceso, ya que este es el momento procesal oportuno para hacerlo valer, esto no quiere decir que las Juntas no sean competentes para resolverlo, ya que estas son las que pueden exigirle al patrón las indemnizaciones a que tiene derecho los trabajadores cuando la Insumisión al Arbitraje es procedente. Consideramos que puede interponerse por tanto antes de que se instaure una demanda contra un patrón, cuando se tiene conocimiento de que puede presentarse una demanda debido a que el patrón despide al trabajador de confianza y en este supuesto debe de exhibir la indemnización que le corresponda de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 947, ante la Junta, por medio de un para-procesal en el cual planteará la insumisión al arbitraje, a fin de que el patrón no pague diversas prestaciones como salarios caídos y otras que puedan darse en caso de que se presente una demanda y se siga un juicio y evitar con ello todo lo que conlleva un juicio.

Para el caso de que exista una demanda de acuerdo a lo mencionado con anterioridad si se plantea la Insumisión al Arbitraje, es conveniente dar contestación a la demanda y ofrecer pruebas por los diversos criterios que existen al respecto, de ahí que no pueda darse parcialmente esta figura al procedimiento laboral, por que se excluyen.

Pero otra opción sería y más viable que en la etapa conciliatoria sea planteado por el patrón cuando esté conforme con indemnizar al trabajador pagándole sus prestaciones de conformidad con la ley sin entrar a la controversia para que se determine si el despido fue justificado o injustificado y evitar con ello un juicio largo y el pago de una serie de prestaciones a las que ya se ha hecho referencia.

Por lo cual concluimos que en caso de que un patrón promueva una Insumisión al Arbitraje debe de hacerlo dentro del término de un mes, de conformidad con la fracción 1 del Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es término que la ley le concede al patrón para ejercitar acciones para despedir a sus trabajadores, para disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios, por medio de un procedimiento para procesal o voluntario para lo cual debería seguirse las disposiciones establecidas en los Artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo que corresponde a los procedimientos especiales.

El procedimiento será el siguiente:

Se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un escrito en el cual haga del conocimiento las causas por las cuales perdió la confianza al trabajador y le solicitará que le notifique tal circunstancia personalmente a éste por conducto del Actuario en su domicilio y que además esté a su disposición la indemnización que le corresponde de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 947 y 50, haciendo para ello un análisis detallado de las prestaciones que le corresponden, acompañando los documentos que lo acrediten.

La Junta podrá corroborar tal circunstancia con una Inspección en la empresa para no afectar al trabajador y de término si el salario señalado por el patrón es correcto o no y si este esta debidamente integrado con todas las prestaciones a que tiene derecho de conformidad con la ley y entonces en caso de que concuerde con lo señalado será procedente la Insumisión al Arbitraje y en tal supuesto la indemnización será puesta a disposición del trabajador. Para el caso de que no fueran reales las cantidades señaladas por el patrón y la inspección efectuada se le otorgará un término para que pueda modificarlos de acuerdo a la inspección y los documentos que fueron analizados por el Actuario, que en este caso podría ser de tres días y si no lo hiciera entonces no sería procedente la Insumisión y debe de seguirse en todo caso con el Arbitraje.

También puede la Junta dar vista al trabajador para que éste aporte los elementos o documentos con que cuente a fin de que determine si el salario señalado por el patrón era el correcto o el que fue corroborado a través de la inspección llevando a cabo, sin que esto implique que se trata de un arbitraje.

Otro aspecto importante es determinar la antigüedad del trabajador que deberá de comprobar el patrón exhibiendo los documentos respectivos al presentar el escrito en el que se plantee la Insumisión al Arbitraje, para lo cual la Junta también podrá practicar una inspección y también podrá realizarse todo lo anteriormente indicado para la comprobación del salario, debiéndose analizar documentos relativos a darle de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por último si todos los datos son correctos o la Junta a través de la inspección corrobora los datos reales del trabajador o éste aporta los documentos que tenga en su poder para poder determinar si son reales, la Junta determinará que es procedente y pondrá a disposición del trabajador la indemnización respectiva cuando la exhiba el patrón, elevándose la Insumisión al Arbitraje a la categoría de laudo ejecutoriado, razón por la cual ya no podrá concurrir al arbitraje el trabajador.

Creemos que sería benéfico, sobre todo, para los trabajadores de la construcción que su controversia con el patrón en caso de despido o separación del trabajo se resolviera mediante la insumisión al arbitraje.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Si admitimos la insumisión al arbitraje, con un procedimiento apropiado, se tendrá una impartición de justicia laboral realmente expedita.

SEGUNDA.- Se evitarían los tramites burocráticos que solo obstaculizan el procedimiento laboral y así se agilizaría la carga de trabajo excesiva que actualmente tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

TERCERA.- Desde la audiencia de Conciliación se debe hacer valer la insumisión al arbitraje.

CUARTA.- El patrón debe exhibir el cheque de la liquidación del trabajador en el momento en que haga valer la insumisión al arbitraje.

QUINTA.- La insumisión al arbitraje, no es violatoria de garantías, toda vez que primeramente se encuentra contemplada en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A, fracción XXI; en segundo término se está haciendo uso de un derecho constitucional de no someterse al arbitraje, esto que no se entienda como una forma caprichosa de rehuir de la justicia, sino que se está ejerciendo una facultad constitucional como tal; al trabajador no se le va a dejar en estado de indefensión.

SEXTA.- Con la insumisión al arbitraje, la regulación real de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos se podrá llevar a la práctica, ya que no les resultaría gravoso a los patrones el pagar ante una autoridad laboral, las cantidades a las que por ley se encuentra obligado a cubrir a sus trabajadores, y así del mismo modo protegerse contra cualquier acción jurídica que el trabajador intente en su contra y del mismo modo se protegerían los derechos, principalmente de estos trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALCALA ZAMORA, Niceto. Proceso autocomposición y Autodefensa. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1991.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas, México, 1989.
- 3.- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Duodécima Edición, Porrúa, México, 1986.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Sista, México, 1992.
- 5.- BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Harla, México, 1994.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
- 7.- CASTILLO LARRA&AGA, José.- Derecho Procesal Civil .-Sexta edición.- Editorial Porrúa.- México 1963.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Báltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México 1995.
- 9.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1986.
- 10.- CANTON MOLLER, Miguel.- Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Pac, México, 1995.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor . Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México, 1994.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario . Derecho Mexicano del Trabajo. séptima edición. Porrúa, México, 1963.
- 13.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo séptima edición, Porrúa, México, 1985.

- 14.- GARRIDO RAMON, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford, México, 1999.
- 15.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. La solución de los Conflictos Laborales. Tomos I y II. México, 1985.
- 16.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931 - 1981. México, 1981.
- 17.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Cuestiones Laborales. México, 1984.
- 18.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, sexta edición, México, 1982.
- 19.- J. COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil Nacional, México, 1984.
- 20.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla, tercera edición, México, 1991.

## LEGISLACIÓN

- 21.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, México, 2000.
- 22.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa, México, 1999.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Trueba Urbina', with a large, sweeping flourish extending to the right.