



A 40721  
79

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN**

**“LA INSUMISION AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE  
DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO”**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER DEL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**ALBERTO CARBAJAL JAIMES**

**ASESOR: LIC. ROSA DE JESUS VIVAS GUZMÁN**

**MÉXICO**

**2003**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**TESIS  
CON  
FALLA DE  
ORIGEN**

**PAGINACION**

**DISCONTINUA**

13

**A DIOS.**

*Gracias por estar a mi lado siempre,  
por ser mi amigo,  
por permitirme llegar a este momento,  
por darme la familia que tengo,  
pero sobre todo por tu infinito amor.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A MI FAMILIA:**  
*Ustedes son el motor de mi vida.*

**MI MADRE**  
**MARIA EUGENIA JAIMES HERNÁNDEZ.**

*Este trabajo esta especialmente dedicado a ti, ya que gracias a tu amor, dedicación, entrega y sacrificio he logrado culminar una meta más en mi vida, mil gracias por ser un ejemplo de vida para mí.  
Que dios te bendiga hoy y siempre.  
te amo con todo el corazón.*

**A MI PADRE**  
**LUCIANO CARBAJAL PANTOJA.**

*Puedes estar seguro de que siempre agradeceré a dios el tenerte como padre,  
Gracias por todo tu apoyo, por tu tiempo, por tu amor,  
Gracias por ser un ejemplo para mí,  
Te amo.*

**A MI HERMANA**  
**ELVIRA CARBAJAL JAIMES.**

*Gracias por compartir conmigo tu infancia,  
por todo tu apoyo,  
por tu tiempo y sobre todo por tu cariño.  
Te amo.*

TRABAJOS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A MIS TÍAS:  
LUCIA Y SONIA PATRICIA.**

*Gracias por compartir su vida conmigo, por sus cuidados  
y por ser una parte importante en mi vida.  
Gracias por todo su apoyo, su comprensión y su cariño.  
Que Dios los bendiga.  
Las amo.*

**A MIS TÍOS:  
EMILIANO Y AURORA.**

*Un especial agradecimiento a ustedes,  
por que sin su apoyo y cariño este sueño quizá no se hubiera hecho realidad.  
Que Dios los bendiga.  
Los amo.*

**A MIS TÍOS.  
EDUARDO, GUILLERMO, JESÚS, LUPE Y MARTÍN.**

*Gracias a todos y cada uno de ustedes, por compartir conmigo su vida.  
Gracias por las atenciones que han tenido hacia mi persona  
y sobre todo por su cariño.  
Que Dios los bendiga.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**MARIA ABIGAY GARCIA TÉLLEZ.**

*Gracias por compartir este sueño,  
Por todo tu apoyo, cariño y comprensión  
Eres mi ídolo.  
Te amo.*

**A LA LIC. AMPARO RUIZ CERDA.**

*Gracias por la confianza que ha depositado en mi persona,  
por su amistad, apoyo y por su ejemplo de vida.  
Que dios la colme de bendiciones.*



K

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO  
CAMPUS ARAGON.**

*Gracias por brindarme la oportunidad de pertenecer a esta gran Institución.  
Siempre llevare conmigo los principios  
y enseñanzas que mis profesores me dieron en sus aulas.  
No me cabe duda que la UNAM es la mejor..*

**A MI ASESORA:  
LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN.**

*Gracias por el valioso tiempo para dirigir este trabajo de tesis  
con el cual culmino una de las metas más importantes de un profesionista.  
Siga siendo como es.  
Que dios la bendiga*

**AL HONORABLE JURADO QUE HOY ME ACOMPAÑA**

*Que hoy me acompaña, por haberse dado un espacio en su tiempo,  
para compartir este momento tan importante en mi vida, como es la  
presentación de mi examen profesional.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**"LA INSUMISION AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE  
DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO".**

**INTRODUCCION**

1

**CAPITULO PRIMERO**

**ANTECEDENTES GENERALES**

1.1 Referencias Históricas del Arbitraje Laboral	1
1.1.1 México	2
1.2 Referencias conceptuales	14
1.2.1 Trabajador	14
1.2.1.1 Trabajador de confianza	15
1.2.1.1.1 Trabajador Doméstico	17
1.2.1.1.2 Trabajador Eventual	18
1.2.2 Patrón	18
1.2.3 Conflicto	19
1.2.4 Litigio	22
1.2.5 Diferencia entre Juez y Arbitro	23

**CAPITULO SEGUNDO**

**MEDIOS PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS**

2.1 Autocomposición	25
2.2 Heterocomposición	29
2.2.1 Mediación	29
2.2.2 Conciliación	30
2.2.3 Proceso	32
2.2.4 Arbitraje	35
2.2.4.1 Arbitraje Civil	39
2.2.4.2 Arbitraje Administrativo	40
2.2.4.3 Arbitraje Laboral	41
2.2.4.3.1 La insumisión al Arbitraje y diferencia con el no acatamiento del laudo	45

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**CAPITULO TERCERO**

**LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

3.1 Nulidad	52
3.2 Competencia	58
3.3 Personalidad	63
3.4 Acumulación	67
3.5 Excusa	72

**CAPITULO CUARTO**

**LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

4.1 Análisis del artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	75
4.2 Análisis del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo	81
4.3 La insumisión al arbitraje contemplada por la Suprema Corte Justicia de la Nación	83
4.4 Casos en los que no opera la insumisión al arbitraje (fracción XXII del artículo Constitucional)	94
4.5 Casos en que debe considerarse procedente la insumisión al arbitraje (artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo)	95
4.6 Propuesta de reforma al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo	97
4.7 Propuesta de reforma al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo	101

<b>CONCLUSIONES</b>	103
---------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	108
---------------------	-----

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCION

El arbitraje laboral esta comprendido como uno de los medios heterocompositivos de solución a conflictos o litigios y se caracteriza por el sometimiento voluntario de las partes a la decisión de un tercero ajeno a la controversia, el cual resuelve el conflicto mediante el pronunciamiento de una resolución conocida como laudo, sin embargo en el arbitraje laboral el sometimiento voluntario de las partes no existe toda vez que el mismo se ejerce por la facultad que le otorga la ley, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conozcan y resuelvan los conflictos laborales, es decir, estas Instituciones han sido facultadas por la fuerza de la ley y el imperio del estado para someter las diferencias entre la clase obrera y la patronal sin que sea necesaria la manifestación de la voluntad de las partes.

Y a pesar de que como hemos señalado anteriormente el arbitraje en materia laboral es de carácter forzoso, también lo es que la Carta Magna contempla en el apartado "A" de su artículo 123 fracción XXI, al igual que el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, la sanción para aquellos patronos que se niegan a someter sus diferencias al arbitraje (también conocida como insumisión al arbitraje), o bien no aceptar el laudo pronunciado por la Junta (no acatamiento al laudo), figuras jurídicas que tienen como finalidad el que el patrón pueda evadir la obligación de reinstalar al trabajador, pero que sin embargo, deben tomarse en cuenta en cualquiera de las dos situaciones anteriores, las limitantes a que hace referencia la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues debe considerarse como única causal de procedencia las que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que dicho precepto contempla las causas por las cuales el patrón deberá

quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, por lo tanto y a pesar de que la insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo tienen la misma finalidad, también debemos decir que su principal diferencia es que con la insumisión al arbitraje se estaría evitando llevar un procedimiento arbitral propuesto por la Junta, y para el caso de no acatar un laudo, se está evitando acatar una resolución condenatoria que ha sido pronunciada por la Junta una vez que se ha agotado un procedimiento arbitral, de tal manera que debemos entender desde este momento que ambas figuras jurídicas contenidas en la ley persiguen la intención de no reinstalar al trabajador, sin embargo los momentos procesales en que estos son hechos valer son distintos.

Por lo tanto ante la posibilidad de que el patrón quiera sustraerse de la obligación de reinstalar al trabajador y concretamente por lo que respecta a **la insumisión al arbitraje**, se observa que en la práctica la parte demandada utiliza ese medio para romper con el espíritu que la ley persigue, que en su caso lo es la estabilidad en el empleo, pues existen casos en los cuales el Instituto Mexicano del Seguro Social al igual que otras empresas, manifiestan ante la Junta su deseo de no someter sus diferencias al arbitraje, de tal forma que la misma tiende a interrumpir el procedimiento, pues las Juntas suelen llevar un procedimiento incidental de insumisión al arbitraje y resolver sobre su procedencia, lo cual no es del todo ilegal, pues existe Jurisprudencia al respecto que nos dice lo siguiente *LA INSUMISION AL ARBITRAJE PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, EN TERMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTICULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, sin embargo lo anterior no llena muchas de las lagunas que existen alrededor de esta figura, ya que es un incidente que no se encuentra específicamente contemplado por la ley, y ante lo cual el principal problema al que se enfrentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es como resolver la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

situación, pues se desconocen los requisitos que se deberían cumplir para la tramitación de este incidente, como lo son en su caso el momento procesal oportuno en que debe hacerse valer, si es ó no requisito exhibir la cantidad total de la indemnización constitucional a que hace referencia el artículo 947 fracción II, así como las demás prestaciones accesorias; los casos en que debe operar dicha insumisión, etc. Además de que dicho incidente de insumisión al arbitraje no se encuentra en realidad contemplado como un incidente de previo y especial pronunciamiento y ante lo cual los juzgados de distrito se han pronunciado en el sentido de que ante la existencia de una insumisión al arbitraje, no debe interrumpirse el procedimiento. Por lo tanto este trabajo de investigación pretende hacer notar la diferencia entre la insumisión al arbitraje, y el no acatamiento del laudo, así mismo proponer una reforma al artículo 762 para añadir una fracción VI, quedando de la siguiente manera:

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

- I. Nulidad
- II. Competencia
- III. Personalidad
- IV. Acumulación
- V. Excusas, e
- VI. *"Insumisiones al arbitraje"*

Reforma que tiene su razón de ser en que de no realizarlo como un incidente de previo y especial pronunciamiento y el mismo fuera resuelto de plano se dejaría en estado de indefensión a la contraparte de quien hace valer esta insumisión al arbitraje, por lo tanto debe darse igual oportunidad a la contraparte para desvirtuar la procedencia de dicho incidente.

Por lo que respecta al contenido del artículo 947 se tiene pensada una propuesta que lleve a plantear la existencia de un único momento procesal oportuno para hacer valer la insumisión al arbitraje, toda vez que el

principal problema al que se enfrentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el desconocimiento del momento procesal oportuno para que las partes hagan valer el no sometimiento al arbitraje, de tal forma que nuestra propuesta es el establecer como único momento procesal oportuno para hacer del conocimiento de la Junta la negativa de someterse al arbitraje, solo al inicio de la etapa de demanda y excepciones, debiendo tomarse en cuenta que no deberá darse contestación a la demanda pues se estaría aceptando tácitamente el sometimiento al procedimiento arbitral propuesto por la Junta.

Igualmente se considera importante la forma en que habrá de resolverse dicha insumisión, por lo que se pretende plantear en el mismo artículo la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento y que se encontrara contenido en la reforma a que hemos hecho referencia en párrafos anteriores (artículo 762) y el cual se encuentra sujeto a una reforma en este trabajo de investigación. Lo anterior considerando que el principal objetivo de esta propuesta es que las partes puedan ofrecer los medios probatorios idóneos que consideren necesarios y de esta manera no dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes. El planteamiento de que la insumisión al arbitraje sea tramitada como un incidente de previo y especial pronunciamiento, se encamina a pensar que si bien es cierto aun no se ha iniciado un procedimiento como ha quedado establecido en el párrafo anterior, también lo es que ante la petición de la parte demandada de no someterse al arbitraje de la Junta, deberá suspenderse el procedimiento que estaba por comenzar.

Asimismo ante la posibilidad de que se lleve a cabo la tramitación de este tipo de incidentes se debe considerar de vital importancia la existencia de un párrafo que se contenga en el artículo 947 de la Ley Laboral y en el cual se tenga prevista la exhibición de una fianza que garantice el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, y salarios vencidos, así como las demás prestaciones establecidas por la misma ley, toda vez que se considera indispensable que el trabajador quede protegido ante la negativa del

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

patrón de no someterse al arbitraje de la Junta, pensando en que la fianza podría ser un medio idóneo para garantizar los derechos pecuniarios del trabajador y con el cual no se estaría forzando al patrón a exhibir un título de crédito (cheque) que no tenga fondos, ni tampoco a la exhibición de dinero en efectivo.

Por lo tanto se pretende que el artículo 947 de la Ley federal del Trabajo quede de la siguiente forma:

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, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.

*El no sometimiento al arbitraje deberá hacerse valer únicamente al inicio de la etapa de demanda y excepciones, resolviendo la Junta mediante la tramitación del incidente a que hace mención la fracción VI del artículo 762.*

*En los caso de no sometimiento al arbitraje por parte del patrón, el mismo estará obligado a exhibir una fianza que garantice el importe de los tres meses de salario a que hace referencia la fracción I de este artículo, así como el importe de los salarios vencidos y demás prestaciones accesorias a que tiene derecho el trabajador.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Visto lo anterior se considera pertinente el empleo del método científico como una herramienta que nos lleve a conocer de lo general a lo particular, es decir partiendo desde los antecedentes históricos en México con la antigua Ley del Trabajo de 1931, así como la comprensión de un marco conceptual básico que nos lleve al análisis de los medios de solución a los conflictos, como lo es el arbitraje, contemplar asimismo cuales son los incidentes de previo y especial pronunciamiento que contempla la ley y finalmente llegar al estudio, análisis y aportación de soluciones al problema que se plantea, lo anterior mediante el empleo de fuentes documentales, como lo son la doctrina, legislación y jurisprudencia.

Por lo tanto el principal objetivo en este trabajo de investigación es presentar un panorama general de los conceptos fundamentales que dan forma, nacimiento y evolución a esta problemática para llegar a la conformación que actualmente tiene, y proponer las reformas que exige la modernidad de nuestros días.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANECEDENTES GENERALES**

#### **1.1 Referencias Históricas del Arbitraje Laboral**

Para poder tener un panorama general del arbitraje laboral se debe comenzar por analizar los antecedentes más importantes de esta figura jurídica, considerando a México como punto de partida para conocer de forma breve aquellas leyes, decretos o instituciones que fueron creadas con la finalidad de hacer llegar a un arreglo a las fuerzas de producción que en su caso son el capital y el trabajo.

##### **1.1.1 México**

Dentro de los antecedentes podemos mencionar la Ley de Vicente Villada, que se promulgo para el estado de México (Toluca), el 30 de abril de 1904, en la cual se preveía que para los casos de accidentes de trabajo, los mismos debían ventilarse en un juicio sumario regido por el Código de Procedimientos Civiles, además de los casos que tenían por objeto el cobro de salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos. Esta ley al igual que la Ley de Bernardo Reyes promulgada en la ciudad de Monterrey el 09 de noviembre de 1906, contemplaba que los asuntos relacionados con accidentes de trabajo se tendrían que llevar a cabo ante un Juez de letras, el cual debía seguir un procedimiento observando los formalismos que señalaba el Código de Procedimientos Civiles. Estas dos leyes se consideran características de la época prerrevolucionaria.

Es de considerarse que un antecedente importante de los órganos encargados de la impartición de justicia en materia de trabajo lo fue sin duda el Departamento del Trabajo el cual durante el gobierno del presidente Madero fue creado mediante la publicación de la ley en el Diario Oficial el 18 de diciembre de 1911, este departamento se constituyo para funcionar como un intermediario para la contratación de obreros, teniendo como finalidad principal el procurar arreglos equitativos para los casos en que se suscitarán conflictos entre los empresarios y los trabajadores, manifestándose en este mismo la **función arbitral**, ya que este Departamento del Trabajo estaba encargado si así era solicitado por las partes de fungir como un arbitro privado para resolver las controversias que se suscitaban entre los factores de producción.

Por lo que respecta a la época revolucionaria se puede destacar la publicación de varios Decretos como el Decreto 59 de Salvador Alvarado, publicado en el Estado de Yucatán el 17 de mayo de 1915, el cual estableció un Consejo de Conciliación así como el llamado Comité de Arbitraje este comité se encontraba integrado por cuatro miembros mismos que eran elegidos la primera mitad por los comerciantes, hacendados, así como por propietarios industriales y todo patrón, mientras que la segunda mitad era elegida por la clase obrera, es decir, por los sindicatos, comités y demás agrupaciones obreras, las funciones primordiales de estos comités eran principalmente conciliatoria y en su caso el comité ejercía funciones arbitrales de las cuales pronunciaba resolución que de nos ser apelada dentro de las veinticuatro horas siguientes la misma quedaba firme.

La publicación de la **Ley del trabajo del Estado de Yucatán**, Decreto número 392 mismo que deroga el Decreto 59 y que fuera promulgada el 11 de diciembre de 1915, trajo consigo la creación de las Juntas de Conciliación así como de los Tribunales de Arbitraje, teniendo encomendada la función de aplicar las leyes del trabajo, teniendo facultades ejecutivas otorgadas por la misma ley, las funciones conciliatorias de ser agotadas se

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

turnaba el expediente principal a los Tribunales de Arbitraje, a los cuales la ley les otorgo poder para decidir sin tener oportunidad de apelación, el tramite que debia seguirse era máximo de 30 días para llevar a cabo el tramite del mismo, estos tribunales estaban facultados para exigir la presentación de testigos, bajo pena multa, teniendo además facultades para entrar a cualquier fabrica, establecimiento, embarcación y cualquier otro lugar en donde se ejercieran actividades industriales, pudiendo exigir la presentación de libros, documentos o papeles relacionados con un conflicto de carácter laboral.

**La ley del Trabajo del Estado de Jalisco** publicada por decreto 96 del gobierno interino del Estado, publicada el 28 de diciembre de 1915, cumplió con la función de ampliar los alcances que se obtuvieron con la ley anterior mismas que se encargarian de velar por el cumplimiento de la ley así como por el bien de los factores de producción, este órgano se encontraba dotado de plena jurisdicción para llevar a cabo procedimientos sumarios dentro de los cuales se llevaba solo una audiencia, así como la posible adición de un término de tres días para la presentación de una prueba de inspección y pronunciamiento de resolución.

El Departamento del Trabajo en el Estado de Yucatán creado mediante **decreto de 28 de enero de 1916** se encargaba de llevar actos tendientes a la conciliación de las partes, así como muchas otras leyes y decretos tales como la Ley de accidentes de trabajo del estado de Zacatecas de 24 de junio de 1916, la Ley del trabajo del estado de Coahuila del 27 de octubre de 1916 etc.

La creación del artículo 123 constitucional llevó a conocer el derecho procesal social, toda vez que se comprendía la función del mismo por realizar un proceso de justicia social, el cual no solo tutelaba a los trabajadores, si no que asimismo reivindicaba los derechos que hasta ese entonces no era posible hacer valer debido a la explotación del hombre por el hombre.

Se puede decir que el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron de manera simultanea al artículo 123 de la Carta Magna. La creación **del artículo 123 constitucional** comenzó con las propuestas relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, asimismo sobre al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en su caso el **establecimiento de los comités del trabajo y arbitraje** cuya finalidad era su creación para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo, al mismo tiempo se daba el nacimiento de las figuras jurídicas de **insumisión al arbitraje, así como del no acatamiento al laudo**, la creación de dicho artículo trajo consigo el texto de las normas procesales que quedaron concebidas de la siguiente manera:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje 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;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no

podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

De esto ultimo se puede comprender que los principios procesales plasmados por el legislador no tenían ningún parecido con los del derecho procesal civil, ni mucho menos las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo Asimismo se destaca principalmente la creación de la fracción XX del mencionado artículo que establece la formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros como de los patronos y uno del gobierno, dicha fracción fue motivo de múltiples discusiones que trajeron consigo la redacción final el artículo 123 en su fracción XX la cual quedo plasmada de la siguiente manera: "Las diferencias o los conflictos entre capital y Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. Sin embargo la denominación de consejos seria cambiada para conocerlo como en la actualidad se conocen como Juntas".

La creación de las Juntas, inspiro para que el Presidente Venustiano Carranza expidiera la primera norma reglamentaria sobre la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, otorgándole facultades para poder incautar los establecimientos industriales en los casos de paro ilícito, se decretaron reglas mínimas para el seguimiento del procedimiento que se reducía a la presentación por las partes, de las demandas, excepciones, pruebas, alegatos así como o el dictado de sentencia.

En el año de 1918 La Suprema Corte de Justicia de la Nación dudo de la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al considerarlas que no eran la mejor vía de solución para la solución de conflictos relativos a la exigencia de cumplimiento de un contrato de trabajo, pues consideraba que esa facultad solo la debía tener el Poder Judicial. Así pues se puede

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

rescatar de la Ejecutoria Guillermo Cabrera lo siguiente: Que con arreglo al artículo ciento veintitrés, fracción veinte de la Constitución Federal, las diferencias o conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarian a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno; lo que supone un conflicto actual, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sin que la disposición legal pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes ante los tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje..

Pero esta Ejecutoria sería vista desde otro punto de vista por la Ejecutoria de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A. mediante la cual la Suprema Corte manifestó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenían atribuciones y competencia necesaria para resolver no solo conflictos de trabajo, sino también todos aquellos conflictos individuales, sin que por esa razón se estuviese violando el artículo 13 constitucional que se refería a la prohibición de juzgar por medio de Tribunales especiales. Manifestando además que estas Juntas de Conciliación y Arbitraje eran auténticas autoridades administrativas que se encontraban legalmente facultadas por la ley para hacer cumplir sus determinaciones, es decir sus laudos o sentencias: Es entonces que en virtud de la anterior ejecutoria la percepción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cambió de manera total al considerarlas a estas como verdaderas instituciones dotadas de fuerza para hacer cumplir sus determinaciones.

La legislación laboral de los estados, a este respecto establecieron procedimientos elementales, toda vez, que ante la presentación de una queja, se señalaba día y hora para una audiencia de demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos, de esta manera las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictaban sus laudos de manera inmediata, y en este

tipo de procedimiento la conciliación podría darse en cualquier momento antes de ser dictado el laudo correspondiente. Las Leyes laborales en los Estados tuvieron grandes evoluciones procedimentales como lo fue en su caso la fijación de audiencias de controversias y dilación probatoria mismas que se dieron por las legislaciones de Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas, o también las etapas diferenciadas en las legislaciones de Jalisco y Colima donde se comenzaron a considerar los periodos de investigación, conciliación y Arbitraje.

Así pues los anteriores antecedentes dieron pauta a la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, mismas que mediante **decreto pronunciado por el Presidente de la República Plutarco Elias Calles, el 17 de septiembre de 1927**, en el cual quedó establecido el contenido de 5 breves artículos, mediante los cuales ordeno el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México, así como las Juntas Regionales de Conciliación las cuales tendrían injerencia en asuntos tales como las zonas federales, en aquellos problemas o conflictos que se suscitaran entre la industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal, en aquellos conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más estados, o un estado y las zonas federales, en los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República y en los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se hayan aceptado la jurisdicción del Gobierno Federal.

Es para destacar que el decreto del Presidente Plutarco Elias Calles en su artículo 5° facultaba a la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo para la realización de su propio reglamento, mismo que sería publicado en el Diario Oficial el 27 de septiembre de 1927 y el cual regulaba de manera

TRIE CON  
FALLA DE ORIGEN



general el procedimiento que debía llevarse a cabo ante estas nuevas Juntas, como lo es en su caso la notificación de la partes, así como la representación de los trabajadores y patronos, por medio de sindicatos. El planteamiento del procedimiento conciliatorio ante las juntas regionales y federales se encontraba dispuesto dentro de los artículos 57 al 61 del mencionado reglamento, para pasar de manera concreta al arbitraje en lo que venía siendo el Capítulo VI de los artículos 65 al 87, siendo que en este mismo reglamento se considero que la ejecución de los Laudos quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas, para terminar con un Capítulo de disposiciones generales que contenían reglas sobre día y hora para llevarse a cabo audiencias, formación de expedientes, impedimentos, excusas recusaciones, medidas de apremio, etc.

Es de considerarse que para aquellos casos en los que se hacía un intento previo por llegar a una conciliación ante las Juntas Regionales, las reglas del arbitraje, consideraban dos alternativas, una de ellas era la etapa conciliatoria que debía ser previamente desahogada, con lo cual se permitía la reproducción automática de la demanda y su contestación, o bien la frustración de la conciliación la cual obligaba a la Junta Federal a citar a las partes a un audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo de no comparecer la parte demandada, se citaba con posterioridad a un audiencia de pruebas y alegatos, fijándose día para oír la resolución de la Junta. Es entonces que este reglamento dio de manera general las reglas procesales que debían observarse para llevar cabo el trámite de un procedimiento, además de servir como base para la formulación de la legislación federal, por lo tanto se considera de vial importancia ya que trato muchos puntos relevantes..

Un antecedente importante referente a la presente investigación es también sin duda el Proyecto de Portes Gil el cual desde el momento de su posesión manifestó su intención de realizar un proyecto que diera origen a una ley del trabajo y del seguro obrero, de esta forma el anteproyecto de

dicha ley se presentaría en la Convención obrero patronal, el 15 de diciembre de 1928, misma que ocasiono múltiples criticas, lo cual fue determinante para nombrar una Comisión mixta de obreros y patrones los cuales tendrian la tarea de formular el proyecto definitivo que finalmente sería enviado a la Cámara, este anteproyecto no del todo bien recibido, sin embargo se debatió ampliamente sobre el tema del **arbitraje obligatorio**, ya que el mismo había ocasionado una oposición de los trabajadores, así mismo se planteo la separación de tres etapas procedimentales que en su caso serian la de **conciliación, la de demanda y excepciones** así como una o varias **audiencias de pruebas**, siendo lo más destacable por lo que respecta a este tema de investigación lo es que en este proyecto de ley se contemplaba la admisión de la **insumisión al arbitraje**, en todo tipo de conflictos, por cualquiera de las partes.

Es así que este proyecto de ley no fue del todo bien recibido, lo cual provoco que el mismo no fuese aprobado, sin embargo debe ser considerado como un antecedente realmente importante de lo que actualmente conocemos como nuestro procedimiento laboral actual.

El Proyecto de Portes Gil sirvió como base para la creación de la Ley de 1931, pues en la misma se adoptaron disposiciones que ya habían sido contempladas por el anteproyecto de Portes Gil, en esta nueva Ley se establecieron de manera concreta las reglas para el procedimiento que había de llevarse ante las juntas centrales y la federal de conciliación y arbitraje, dentro de las cuales se destacaba la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, había además una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, así como su correspondiente etapa de alegatos. Una vez concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión y en el cual los representantes tenían facultad de emitir votos en particular, una vez aprobado el dictamen el mismo era engrosado en forma de laudo para la firma de los representantes

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

y posterior notificación a cada un a de las partes. Se destaca lo mencionado por los artículos 601 y 602 en lo que se estableció de manera clara las reglas para la determinación de responsabilidad del conflicto en los casos en que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. A este respecto la emisión de una Jurisprudencia extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos, dejando sin valor el principio de "estabilidad en el empleo" que se encontraba consagrado en la fracción XXII del artículo 123 de la Carta Magna. Esta ley rigió durante 40 años la vida económica y social de México, misma que fue eficaz pese a los errores e insuficiencias de la misma.

Para el año de 1936, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó el criterio de considerar a la reinstalación como una indudable obligación patronal, para los casos de despido injustificado acreditado durante el procedimiento, a este respecto es destacable la ejecutoria que se dictó en el Juicio de Garantías que promovió Gustavo Adolfo de la Selva, pues en esta se hizo un claro estudio del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XXI y XXII, así como de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo vigente en ese momento, explicando que los trabajadores tenían dos acciones para el caso de despido injustificado, que eran: la reinstalación e indemnización constitucional, las cuales podrían ser ejercidas a elección del trabajador, quedando plasmado que el patrón no quedaba facultado para no aceptar el laudo que condenará a la reinstalación, ya que de lo contrario se estaría en contra de las normas protectoras de la clase trabajadora, siendo que en todo caso esta probabilidad debería existir solo para aquellos casos en que no se demandará la reinstalación.

Con el pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia quedó perfectamente establecido el régimen de estabilidad absoluta en México, pues resultaba imposible la disolución del vínculo de trabajo, si no existía una causa justificada y en caso de que no existiera la reinstalación debía ser

obligatoria o en su caso el trabajador tenía la opción de optar por la indemnización.

Sin embargo este criterio sufrió cambios, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la ejecutoria correspondiente al Juicio de Garantías promovido por Oscar Cué, misma que estableció consideraciones opuestas a las que se venían aplicando en aquellos conflictos derivados de un despido injustificado. Este nuevo discernimiento consideraba a la reinstalación como una obligación de hacer, lo que podía cumplimentarse mediante una indemnización compensatoria, la cual se traducía en el pago de daños y perjuicios, en el caso de que el patrón se negare a realizar la reinstalación.

Para el año de 1948, durante la XL Legislatura del Congreso de la Unión fue presentada la iniciativa de modificación al artículo 123 en su fracción XXI, mediante la cual limitaban la facultad de insumisión y no acatamiento del laudo a los supuestos que señalaba la fracción XXII del mismo artículo, es decir, lo que trataba de hacer era mezclar el espíritu de ambas fracciones para llevar a cabo la solución de conflictos individuales. Sin embargo este proyecto no prosperó y fue hasta el año de 1961 cuando el entonces Presidente de la República presentó ante el Congreso un proyecto de reforma al artículo 123 constitucional, que pretendía modificar las fracciones II, III, IV, IX, XXI y XXII del apartado A.

En la exposición de motivos de este proyecto se estableció que por lo que respecta a las fracciones XXI y XXII se trataba de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, siempre y cuando no se incurriera en alguna de las causales de rescisión, y al mismo tiempo se dieran las bases para reglamentar la ley, los casos de excepción en los cuales si pudiese negarse al patrón a cumplir con el laudo e incluso a someter sus diferencias al arbitraje.

TESIS CON  
LLAMADA DE ORIGEN

Siendo la reforma de 1962 una de las más trascendentes en este tema de investigación, pues la misma daba una interpretación armónica de la ley, y lo que en un principio solo era aplicable a los conflictos de carácter colectivo, ahora también eran aplicables a los conflictos jurídicos individuales, asimismo marcó la pauta para la reglamentación de las excepciones por las que el patrón podría ser eximido de reinstalar.

Las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional quedaron de la siguiente forma:

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. **Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente:** Si la negativa 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 patrón podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970 se formuló gracias al anteproyecto ordenado por el Presidente Adolfo López Mateos, pues el mismo fue utilizado posteriormente por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y el mismo lo puso a consideración de los más destacados representantes obrero patronales así como de las cámaras. La promulgación de esta nueva ley se dio el 2 de diciembre de 1969, entrando en completo vigor el 1º de mayo de 1970. Esta nueva ley sería una reforma integral a la ley federal del trabajo

de 1931, pues lo más rescatable fue que en un aspecto orgánico se atribuyo a las Juntas de conciliación la facultad para arbitrar conflictos de menor cuantía, es decir, solo en aquellos conflictos en los cuales no se excediera la cantidad de tres meses de salario, en esta misma ley quedo contemplada la posibilidad de que la Secretaria de Trabajo y Previsión Social integrara Juntas especiales dentro de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos estados de la República, asimismo las normas procesales ratificaron la oralidad en los juicios laborales. La realización de las notificaciones era más sencilla, se aligeraron los tramites de los incidentes, se aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar posibles perjuicios a los trabajadores, por lo que respecta al procedimiento ordinario se intento mantener el principio procesal de llevar a cabo una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Por lo que respecta al capitulo de pruebas el mismo incluyo a la inspección la cual facilitó enormemente el desahogo de las pruebas periciales. Una innovación en esta ley lo fue la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos de carácter urgente, la cual tenia como propósito de realizar una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo. En cuanto a los recursos esta solo estableció como única posibilidad cuando se tratase de actos de ejecución y ninguna resolución admitia revocación.

Además de las anteriores modificaciones también es de destacarse que por lo que respecta al tema materia de esta investigación, hubo cambios en el articulado, pues ahora en su artículo 845 se contemplaban las consecuencias jurídicas de la negativa al acatamiento del aludo, incluyéndose una nueva fracción bajo el apartado IV la cual señalaba:

... "IV Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones." Y en el párrafo siguiente se confirmó la disposición constitucional de la no aplicación de esta disposición cuando se tratara de las acciones que se contemplan en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A"

ESTADO CON  
FALLA DE ORIGEN

La reforma procesal de 1980 misma que fue promulgada el 30 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial el 1° De mayo de 1980, dio pie a la elevación del numero de articulos de la ley de 1970 que era de 891 para quedar en 1,010, esta nueva reforma llevaba a una verdadera revolución procesal, pues por primera ocasión se contemplaba la idea de tutelar al derecho individual del trabajo, en el cual el principio de la igualdad de las partes dejaba ser un sueño para volverse toda un a realidad. Este proyecto de reforma dio inicio con la presentación de una consideración para la modificación de los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo el 18 de diciembre de 1979, la cual fue de gran importancia pues se considera importante la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a la nueva distribución de la carga de la prueba; así como los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc.

## **1.2 Referencias conceptuales**

La comprensión de este tema de investigación requiere como cualquier otro de una base conceptual que nos lleve a la comprensión del mismo, por lo tanto en las próximas páginas encontraremos algunas referencias doctrinales acerca de aquellos sujetos que intervienen la problemática de la insumisión al arbitraje.

### **1.2.1 Trabajador**

La ley de 1931 definía al trabajador en su artículo 3° señalando lo siguiente: "trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Y la actual legislación lo define como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De la definición que nos ofrece nuestra actual legislación en su artículo 8º, se puede desprender que trabajador siempre será una persona física, descartando con esto que las personas morales lo puedan ser y segundo que deberá existir la prestación de un trabajo personal subordinado. Respecto a lo anterior el maestro Trueba Urbina nos dice que "la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en derecho a ser obedecido." 1

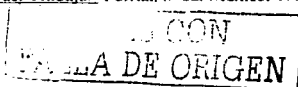
Cabe aclararse que esta facultad de mando tiene dos limitantes la primera que debe referirse a un trabajo previamente estipulado y que el mismo debe ser realizado dentro un horario o jornada de trabajo. Asimismo por lo que respecta a la prestación de un servicio, el mismo debe ser prestado de forma personal.

#### **1.2.1.1 Trabajador de confianza.**

Los trabajadores de confianza son los tipos de trabajadores que tienen características y un tratamiento distinto con lo que respecta a ciertos derechos, como lo es en su caso la estabilidad en el empleo. Y del cual el Profeso Trueba Urbina lo define como "... todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa...".2, es decir que el trabajador realice trabajos personales o íntimos al patrón, y que se trata de aquellos trabajos realizados por sus inmediatos colaboradores, y que tiene además acceso a secretos empresariales, como en su caso de secretarías, del mensajero de la oficina del patrón. Así pues el mismo se encuentra protegido por las condiciones de trabajo y las normas que lo reglamentan, ya que la ley les concede prima de antigüedad, aguinaldo, el pago de horas extras laboradas así como otras prestaciones que establece la

1 CAVAZOS FLORES, Baltazar. "40 Lecciones de Derecho Laboral." Trillas, 8ª ed México, 1994. Pág. 78

2 TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo." Porrúa, 6ª ed. México, 1981. pag 320





Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores de confianza tiene un régimen especial en la Ley que les otorga menos derechos que a los trabajadores en general, ya que los trabajadores de confianza realizan actividades o funciones de empresa y por lo tanto se encuentran más cerca del capital, es decir, del patrón.

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren dichos representantes. Y por último tenemos que en cuanto a las causas de rescisión de la relación de trabajo entre trabajadores de confianza y patrones, el artículo 185 de la Ley federal del Trabajo establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza.

A este apartado le son aplicables las siguientes ejecutorias:

*Trabajadores de confianza, prueba de la pérdida de ésta.* Siendo la pérdida de confianza un elemento subjetivo, deben establecerse los hechos objetivos en que se basa, para poder apreciar si existía el fundamento suficiente que amerite esa pérdida.

(A.D. 3295/58, Dolores Miranda, 29 de junio de 1959.)

*Trabajadores de confianza, motivo razonable de la pérdida de la misma.* Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir el contrato de un trabajador de confianza no es necesario acreditar una falta de probidad ni una causa justificada de rescisión, basta que se invoque un motivo razonable de pérdida de confianza. . . Por lo demás, la pérdida de la confianza es una cuestión tan subjetiva, que para darse por acreditada no requiere prueba indubitable de hechos reprobables por parte del trabajador. Basta que en su opinión el patrón estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del trabajador no le garantiza la plena confianza en su función, siempre que esa opinión no sea ilógica para que la causa razonable de pérdida de la confianza se acredite.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Amparo Directo 6498/810. Federico Vázquez Ibarra. Cuarta Sala.

Es importante mencionar que en relación al tema de investigación el trabajador de confianza adquirió importancia partir de la reforma de 1962, toda vez que de la fracción XXII, del inciso A del artículo 123 constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización tal y como será estudiado durante el desarrollo de esta investigación.

#### **1.2.1.1.1 Trabajador Doméstico**

En lo que respecta al Trabajador Domestico se puede decir que hay que tomar como concepto lo que nos enumera el artículo 331 de la Ley federal del trabajo y que nos dice lo siguiente.

" ARTICULO 331.. Trabajadores Domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia."

Una vez analizado lo anterior podemos decir que los trabajadores Domésticos comprenden aquellos empleados o trabajadores, que llevando a cabo funciones que tienen mucha proximidad con el patrón como lo puede ser la servidumbre, servicio de enfermería, etc.

Para este apartado le es aplicable las siguiente ejecutoria.

**EJECUTORIA.** *Domésticos. Naturaleza del contrato.* Se deduce que los servicios prestados por una trabajadora doméstica, si ésta afirma que las labores de lavandera y planchadora, las desempeñaba en el domicilio de la demanda y no en hotel, fonda, hospital o establecimiento comercial análogo. (D.-8896/61, María Torres Vázquez, 5 de julio de 1962.)

### 1.2.1.1.2 Trabajador Eventual

El trabajador eventual se puede definir como la persona física que presta a otra física o moral, su trabajo de manera personal y subordinada, por actividades distintas a las que desarrolla la empresa.

Para algunos autores el trabajador eventual es quien presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Por ejemplo es Trabajador eventual aquel que en una fabrica textil engrasa las maquinas, a pesar de que tenga muchos años de llevar a cabo esa actividad

### 1.2.2 Patrón

El patrón según el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o vario trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos.

Con respecto a la definición que nos da la actual legislación Nestor de Buen, hace una critica al respecto diciendo " se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar salario."<sup>3</sup>

Algunos doctrinarios extranjeros como Juan D. Pozzo definen al patrón como ". . . el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".<sup>4</sup>

<sup>3</sup> NESTOR DE BUEN. L. "Derecho del Trabajo." Porrúa. 10 a ed. México. 1997. pág.502

<sup>4</sup> Id

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Manuel Alonso García nos dice que es " Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>5</sup>

Y Gide nos dice que: "se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción - tierra o capital- demandado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado."<sup>6</sup>

Por lo tanto y tomando en consideración tanto la crítica al artículo 10 de la ley laboral así como las anteriores definiciones, podemos concluir que debe entenderse que el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores, obligándose a remunerar el trabajo subordinado prestado y que hace suyos los frutos o productos que obtiene de la mencionada prestación.

### 1.2.3 Conflicto

La palabra conflicto proviene de la voz latina conflictus que significa " lo más recio del combate", a lo cual Guillermo Cabanellas nos dice que "la voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas."<sup>7</sup>

Ahora bien y por lo que respecta a los conflictos del trabajo Baltazar Cavazos nos dice que debemos entender por conflicto de trabajo ". . . todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador: esto es, derivados de la actividad laboral."<sup>8</sup> Por lo que respecta a lo anterior agrega que el conflicto difiere de la controversia, ya que la

<sup>5</sup> Id

<sup>6</sup> Id

<sup>7</sup> NESTOR DE BUEN, L. " Derecho Procesal del Trabajo." Porrúa, 10a ed México, 2001, pág. 75

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. pág 322

expresión controversia de trabajo nos indica una fase distinta del conflicto, ya que mientras esta pugna existe, en la controversia existe un punto de coincidencia, el cual consiste en que las partes antagonicas entran en discusión. Asimismo algunos otros autores mencionan que se debe entender como toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales, es decir es aquel que surge de diferencias jurídicas que se presentan 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.

Para el maestro Miguel Bermudez conflicto de trabajo ". . .es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo."<sup>9</sup>

Los conflictos de trabajo según el maestro Tena Suck tienen las siguientes características de las cuales se pueden destacar:

1. Primero, que son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
2. Segundo que los mismos derivan principalmente de la actividad laboral;
3. Tercero que parten de los sujetos antagonicos de las relaciones laborales;
4. Cuarto que los conflictos del trabajo son eminentemente humanos y dinámicos, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales;
5. Quinto Los conflictos de trabajo se clasifican dentro de los de orden público.

---

9. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo." Trillas, 2ª ed, México, 1989, pág. 41

Los conflictos de trabajo atienden a la naturaleza de los sujetos que intervienen en el mismo, para Mario de la Cueva los conflictos pueden ser:

- a) Entre trabajadores y Patrones.
- b) Intersindicales.
- c) Entre un sindicato obrero y sus agremiados.
- d) Entre trabajadores
- e) Entre patrones.

Existen además autores que nos dicen que pueden clasificarse en Conflictos Individuales, Conflictos Colectivos, Conflictos Jurídicos y Conflictos de orden económico.

Por **conflictos individuales** se debe entender que son aquellos que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan, es decir estos conflictos surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral.

Por **conflictos Colectivos** debemos entender que son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos, este tipo de conflictos pueden ser colectivos de naturaleza jurídica, los cuales surgen entre empleadores y trabajadores con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo, o bien de un reglamento interior de trabajo

**Los conflictos jurídicos**, son aquellos que se refieren al cumplimiento o a la interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según sea el interés afectado, es decir serán de naturaleza jurídica cuando la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la relación laboral.

Y por último tenemos los **conflictos de carácter económico** que son aquellos que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos, es decir, serán aquellos que tengan por finalidad el lograr la modificación o creación de nuevas condiciones de trabajo en una empresa.

#### **1.2.4 Litigio**

El Litigio debe comprenderse según Cernelutti como "el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro". Es decir que la pretensión de una de las partes exige la subordinación del interés ajeno al propio y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia negándose a subordinar su interés propio al ajeno, es decir es un conflicto de intereses entre dos partes, una que pretende algo otra que se opone a dicha pretensión.

Respecto a esta idea proporcionada por Cernelutti el maestro Ovalle Fabela nos dice que los elementos del litigio son la existencia de dos sujetos, en el que uno pretende y el otro resiste, así como la existencia de un bien jurídico el cual puede ser material o inmaterial, y respecto del cual se da la pretensión y la resistencia.

Cabe la aclaración de que no todo conflicto de intereses es un litigio, ya que puede darse la existencia de intereses de carácter económico, científico, etc. los cuales no se encuentran tutelados por el derecho, y cuya solución se deje a la espontaneidad de la vida social.

El concepto de litigio se considera de gran importancia ya que resulta útil para determinar cuando un conflicto de intereses puede ser considerado como un litigio y que por lo tanto pueda ser susceptible de ser dado a conocer a un juzgador quien mediante el seguimiento de un proceso llegue a la solución del mismo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.2.5 Diferencia entre Juez y Arbitro

Dentro de los sujetos que intervienen en la relación jurídica procesal son la parte que reclama, es decir, mejor conocida como la parte actora, la parte contra quien se reclama, es decir, la demandada y por último el juzgador, quien debe conocer y resolver el litigio entre aquellas.

La palabra **Juez** proviene del latín iudex, que significa el que indica o dice el derecho, en el derecho romano, el iudex fue un juez de carácter privado designado por el magistrado en la formula para conocer de la segunda etapa del proceso, siendo posteriormente denominados pedanei, por no llevar a cabo función sobre el tribunal, a los cuales se conocieron como los delegados de los magistrados en todo proceso.

Por lo que respecta al derecho común al igual que al derecho laboral podemos decir que el juzgador o el arbitro debe ser aquel sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia, imparcial y ajeno a los intereses en pugna. En su caso el derecho común establece que el Juez es un tercero extraño a la contienda, que no comparten los intereses o las pasiones de las partes que combaten entre sí, y que desde el exterior examinan el litigio con serenidad y con despego; es un tercero inter partes, o mejor aún, supra partes. Aunque actualmente la palabra juez se designa al titular de un órgano jurisdiccional unipersonal o monocrático; y al órgano se le denomina juzgado.

En el caso del **arbitro** es considerado como una persona designada por los interesados en un caso concreto el cual ejerce una función jurisdiccional como juez accidental, y que se encarga de resolver de acuerdo con el derecho, es decir los árbitros constituyen un órgano jurisdiccional accidental, integrado por jueces no profesionales encargados de administrar justicia en un caso en concreto. En su caso el arbitraje es considerado como una institución de carácter privado en atención al compromiso o manifestación de la voluntad de las partes en contienda.



El árbitro al igual que el juez resuelve controversias mediante la una resolución denominada laudo en el caso del arbitraje y sentencia en caso del juzgador. El arbitro por ser solo un particular y no un órgano del Estado, carece de imperio para imponer coactivamente por si mismo sus resoluciones, de esta manera podemos entender que el arbitro no es autoridad, pues el mismo carece de coertio para imponer las determinaciones que dicte durante el arbitraje y de executio para ejecutar su laudo. En su caso el juzgador o juez tiene facultades jurisdiccionales otorgadas por el Estado no solo para emitir una resolución de carácter obligatorio para las partes, sino también para imponerla de manera coactiva, y de esta manera las partes se encuentren obligadas a cumplir con las determinaciones del juzgador es decir, con la sentencia.

Sin embargo en lo que respecta al Derecho Procesal del Trabajo podemos decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no ejercen en realidad funciones arbitrales, pues en sentido amplio se puede afirmar que estas instituciones son consideradas como verdaderos Tribunales del Estado ya que los mismos conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales, siendo que en su caso las facultades de las Juntas no derivan de un acuerdo previo de las partes, sino de la fuerza de la ley así como del imperio del estado ya que los **laudos** en materia laboral que emiten constituyen verdaderas **sentencias**, resultando obligatorias para las partes y poseen fuerza ejecutiva por si mismas, en materia laboral.

Una vez que hemos concluido con la redacción del presente capítulo debemos dar un panorama general de los medios jurídicos que existen que tienen la finalidad de dar solución a los conflictos, tales como los medios autocompositivos y heterocompositivos y de estos últimos se destaca el arbitraje laboral, pues es parte del presente tema de investigación, y que debe ser tomado en cuenta para la redacción de nuestro siguiente capítulo.

## CAPITULO SEGUNDO

### MEDIOS PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS

#### 2.1 Autocomposición

Como se ha estudiado en páginas anteriores los conflictos o controversias entre los patrones y los trabajadores fueron en su tiempo solucionados por los Tribunales Judiciales, evidenciándose con el tiempo que los mismos no se encontraban correctamente contemplados dentro de la legislación privada, ante lo cual se originaron otros sistemas de solución a estos conflictos de intereses jurídicamente trascendentales, de tal forma se dieron figuras jurídicas como la autocomposición y la heterocomposición, figuras jurídicas de gran trascendencia por los fines que persiguen, además de la gran importancia que tiene en nuestros días los medios de solución tales como la conciliación y el arbitraje que aplican las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el caso de la figura jurídica de la autocomposición la misma constituye un verdadero medio de solución parcial, ya que el mismo proviene de una o de ambas partes en conflicto, siendo que esta misma consiste según Ovalle Fabela "en la renuncia a la propia pretensión o en la sumisión a la de la contraparte".<sup>10</sup>

El término de autocomposición fue introducido por el jurista Francisco Carnelutti el cual consideraba que consistía en ". . . el acto jurídico

<sup>10</sup> OVALLE FABELA, Teoría General de Proceso, Harla, 6ª edición, México, 1996, Pag.16

por medio del cual las partes en un pleito lo componen sin necesidad de acudir ante los tribunales. . ."<sup>11</sup>

Algunos de los medios autocompositivos son el desistimiento, el allanamiento y la transacción de los cuales trataremos de dar una breve explicación con la finalidad de visualizar un panorama general de estas figuras jurídicas de gran trascendencia.

**El desistimiento**, consiste en la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante y en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvencción.

El artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal distingue dos tipos de desistimiento, el primero es el desistimiento de la acción o también conocido como de la pretensión, este corresponde al desistimiento que extingue la acción aun sin consentimiento del demandado, es por lo tanto que este tipo de desistimiento proporciona una solución definitiva al litigio, ya que la parte actora no puede formular de nueva cuenta la acción desistida, y en segundo lugar tenemos el desistimiento de la demanda o de instancia, lo cual constituye una renuncia a los actos del proceso, con lo cual se deja a salvo la acción intentada, misma que podrá ser ejercida, de nueva cuenta en un proceso posterior.

En el caso del desistimiento de la demanda, la misma se formula antes de que se realice el emplazamiento al demandado es decir antes de que sea notificado al demandado y se le otorgue un plazo para realizar la contestación de la demanda, para lo cual no se requiere el consentimiento de dicha parte (demandada) para que el desistimiento pueda tener eficacia jurídica. Y para el caso de que el desistimiento se haya llevado a cabo una

<sup>11</sup> Cit Pos. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, 4ª ed. México, 1977, pág. 213

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

vez emplazado el demandado, se exige entonces el consentimiento de la parte demandada.

Para el procesalista Cipriano Gomez Lara, el desistimiento puede ser de tres tipos, el desistimiento de la demanda el cual es "en realidad, una actitud del actor por cuyo medio retira el escrito de demanda, antes de que esta haya sido notificado al demandado... El desistimiento de la instancia implica, por el contrario, que el demandado ya ha sido llamado a juicio y entonces, se requerirá su consentimiento expreso para que surta efectos el desistimiento del actor y . . . finalmente. . .el desistimiento de la acción, lo que en realidad se tiene es una renuncia del derecho o la pretensión, en este caso el desistimiento prospera aun sin el consentimiento del demandado."<sup>12</sup>

Una figura jurídica más de la autocomposición es el **allanamiento** el cual define el profesor Armando López como "el acto procesal por virtud del cual el demandado reconoce, expresamente, la acción ejercitada en su contra por el actor."<sup>13</sup>

Visto el concepto anterior se puede considerar que el allanamiento consiste en aceptar o someterse la parte demandada a la pretensión de la parte actora, es decir, cuando el demandado se allana o se somete a la pretensión de la parte actora, sin oponer resistencia, motivando a que se no se llegue a un litigio. De esta manera cuando la demandada se allana o somete en el proceso, se suprimen las etapas de pruebas y de alegatos; pero a pesar de este sometimiento, el tercero ajeno al litigio dicta una sentencia de la cual se corre traslado a las partes con la finalidad de que la misma conozcan su contenido y esta no contendrá una decisión sobre el litigio sino más bien es una resolución que aprueba el allanamiento que realizó la parte demandada..

<sup>12</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Harla, 9ª ed, México, 1996, pág. 19 y 20

<sup>13</sup> PORRAS LOPEZ, Armando. Op. cit. pág. 217

En el caso de allanamiento, al igual que el desistimiento, ambos constituyen un acto de disposición de derecho, por lo tanto los mismos tendrán eficacia cuando se haga sobre derechos renunciables, de esta forma, el juzgador o arbitro no deberá aprobar este acto de disposición cuando pretenda afectar derechos irrenunciables o derechos de terceros.

Y por último tenemos la figura de la **transacción** esta según el artículo 2944 del Código Civil del Distrito federal es "un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura."

Asimismo el procesalista Cipriano Gomez Lara nos dice que la transacción es ". . . un negocio jurídico a través del cual las partes mediante el pacto, mediante el acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o el litigio." <sup>14</sup>

De lo anterior se desprende que esta figura autocompositiva es bilateral, ya que por medio de la misma ambas partes llegan a solucionar de manera equitativa su conflicto, renunciando cada una de las partes a su pretensión y a su resistencia, por lo tanto debemos considerar que la transacción es un medio de solución equitativo para cada una de las partes, en materia laboral la transacción se puede llevar a cabo mediante la celebración de un convenio, mediante el cual las partes llegan a un arreglo previa aceptación del juzgador.

Cabe recordar que la transacción **implica renuncia de derechos**, por lo tanto en materia procesal laboral, este tipo de arreglos debe ser especialmente cuidado, toda vez que para nuestro derecho laboral, la renuncia de derechos de los trabajadores, va en contra de las disposiciones legales, y por lo tanto carecen de toda validez.

---

<sup>14</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit. pág. 22

## **2.2 Heterocomposición**

Otro medio de solución a los conflictos es la heterocomposición la cual es calificada por los procesalistas como uno de los medios de solución imparciales, en el cual la voluntad de las partes no interviene, sino que más bien es un tercero ajeno al conflicto o litigio, que no tiene interés propio en la controversia y el cual resuelve el asunto de plano.

### **2.2.1 Mediación**

En el caso de la mediación la intervención de un tercero puede ser de utilidad para lograr que las partes lleguen a un entendimiento o negociación que ponga fin al conflicto, para este caso la figura del tercero ajeno a la controversia se le conoce como mediador y a la función que desempeña este se le conoce como mediación, la misma se lleva a cabo de manera informal y por lo tanto no existen organismos o instituciones que se encarguen de prestar regularmente este servicio.

Para Alonso García la mediación es " la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones- o a la solución de conflictos- ante un órgano designado por las partes o instituto formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisivo."<sup>15</sup>

Se puede decir que esta mediación constituye en palabras de Alonso García, una institución de discutible carácter procesal, que exige la presencia de un tercero, el cual va a desempeñar una función activa, y no una función de aproximación de aquellos puntos de concordancia que tienen las partes, sino que debe dirigir a la formulación de una propuesta que solucione el conflicto.

---

<sup>15</sup> Cit. Pos. DE BUEN L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa 10ª ed. México, 2001, pág. 96

### **2.2.2 Conciliación**

En el caso de la conciliación el tercero ajeno a la controversia puede asumir un papel fundamental y que consiste en proponer a las partes aquellas alternativas concretas para que se resuelvan de común acuerdo las diferencias entre ellas, por lo tanto a este tercero lo hemos de conocer como conciliador y a su función se le denomina conciliación, este tercero ajeno a la controversia como ya se dijo antes no solo se va a limitar a mediar entre las partes, sino que además debe sugerir medios por los cuales se puede llegar a celebrar un convenio entre las mismas, aunque la función del conciliador se limita a proponer posibles soluciones al conflicto, y cuya sujeción queda sujeta al consentimiento de las partes, las cuales pueden aceptar o rechazar las propuestas realizadas por el conciliador, es por lo tanto que la conciliación y la mediación requieren forzosamente del consentimiento de las partes para que se de una verdadera solución al litigio.

En el caso de la conciliación a diferencia de la mediación, la primera es llevada a cabo por organismos o instituciones, a través de procedimientos formales previamente establecidos por la ley, por lo cual puede ser clasificada como conciliación judicial y extrajudicial, todo esto depende de si la persona que ejerce la conciliación es un juzgador o bien un auxiliar de este, o en su caso es un órgano que se encuentra fuera de la organización judicial, dentro de los cuales se pueden ubicar a la Procuraduría Federal del Consumidor, que tiene entre sus atribuciones la de procurar la solución de las diferencias entre consumidores y proveedores conforme a un procedimiento conciliatorio que prevé la Ley Federal de Protección al Consumidor en su artículo 24 fracción XVI.

En el caso de la conciliación laboral la misma se encuentra contemplada por la Ley Federal del Trabajo teniendo que a este respecto el profesor Trueba Urbina nos define a la conciliación como ". . . la avenencia

que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso en concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra."<sup>16</sup>

Algunos otros autores como Scelle, afirman que ". . . la conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para conseguir una transacción con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho."<sup>17</sup>

La oficina Internacional del Trabajo nos dice que el procedimiento de conciliación da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Se puede decir que desde un punto de vista jurídico según Porras Lopez Armando, "es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho."<sup>18</sup>

Aunado a la anterior podemos decir que la conciliación, así como la equidad, constituyen procedimientos auxiliares para lograr hacer que las partes lleguen a un arreglo amistoso, y se puede decir que la misma tiene gran importancia social, debido a que mediante este procedimiento conciliatorio, las partes pueden llegar a un acuerdo, sin tener que llegar a un desgastante juicio laboral.

---

<sup>16</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, 5ª ed. México, 1980, pág. 190

<sup>17</sup> PORRAS LOPEZ, Armando Op cit. pág. 214

<sup>18</sup> Ibidem Pág. 216



Se puede exponer también que la conciliación civil, se diferencia de la conciliación en materia del trabajo, en el sentido de que la primera es meramente voluntaria, potestativa, a contrario de la laboral en la cual el papel de la conciliación es forzoso y obligatorio, a tal grado que la ley del trabajo no se abre el arbitraje sin que haya sido agotado el procedimiento conciliatorio.

Asimismo Alonso García nos da algunas de las características mas sobresalientes de la conciliación y de las cuales se pueden destacar algunos extractos de sus ideas que son las siguientes:

- Toda conciliación presume la existencia de un conflicto, real o aparente.
- La intervención de las partes en el conflicto es decisiva en la conciliación. . . . en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente, de manera muy directa, decidir la cuestión.
- El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que pongan fin así, a sus diferencias, pero su aportación puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia, no se concilian.
- En la conciliación las partes hacen una consideración reciproca de sus respectivas pretensiones. En ello no juegan elementos jurídicos "sino criterios de mutua concesión."
- La conciliación persigue llegar a un acuerdo. De otra manera, no tendría significado.
- Su resolución es conocida con el nombre de convenio.

### **2.2.3 Proceso**

Al referirnos al proceso, debemos decir que es una de las figuras heterocompositivas más importantes, en la cual el tercero ajeno al conflicto es

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

un Órgano jurisdiccional del Estado, con facultades no solo para emitir una resolución que sea obligatoria para las partes, sino que también para imponerla por sí mismo de manera coactiva.

Para Couture el proceso es “. . .el medio idóneo para dirimir imparcialmente, por actos de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica”<sup>19</sup>.

Para Guasp: “El proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello.”<sup>20</sup>

De esta manera se puede afirmar, con apoyo en doctrinarios como Ovalle Febela, que el proceso es un medio de solución a los conflictos o controversias que se lleva a cabo de manera imparcial, por medio de un órgano del estado, a través de tercero denominado juzgador, el cual va a intervenir a petición de una de las partes contendientes y cuya autoridad se deriva del imperio del Estado, así como de la fuerza de ley, para este medio de solución no se considera necesario el que las partes que contienden hayan llegado a un acuerdo para someterse al órgano del Estado, toda vez que existe un litigio, en el cual uno de los interesados decide someter la controversia al conocimiento del órgano jurisdiccional que sea competente para que por la fuerza de la ley y el imperio del Estado, la otra parte en el litigio se sujete a un proceso, que se siga ante dicho órgano jurisdiccional, y para lo cual las partes estarán obligadas a cumplir con las determinaciones que emita el juzgador y que se les conoce como sentencia. Y en su caso una vez que se ha emitido la sentencia y la misma queda firme, de manera que sea inimpugnable, el interesado pueda solicitar al propio juzgador que se lleve a cabo la ejecución de la misma, sin necesidad de que sea reconocida por otro órgano jurisdiccional.

<sup>19</sup> OVALLE FABELA, Jose. Op cit. pág. 31

<sup>20</sup> Cit. Pos. TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, 5ª ed, México, 1997, pág. 18

Ahora bien al hablar de proceso también es necesario decir que el mismo abarca, la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores que tienden a la ejecución de una sentencia, como ha quedado establecido en párrafos anteriores, es decir el mismo comprende tanto un aspecto declarativo, como ejecutivo de una sentencia que ha quedado firme con el fin de obtener una satisfacción del derecho que ha sido declarado a través de una sentencia.

En materia de trabajo Tena Suck, nos indica que para que se de un proceso deben presentarse las siguientes condicionantes:

- "La existencia de un órgano jurisdiccional.
- La existencia de partes con interés jurídicamente válidos en el conflicto.
- La petición de una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- Finalmente se requiere que esta petición, aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: el emplazamiento."<sup>21</sup>

Es importante considerar que una vez emplazada la parte contraria:

- El órgano del estado con el imperio del mismo y la fuerza de la ley sujeta al demandado a seguir un proceso, y asimismo ambas partes están obligadas a cumplir con sus determinaciones y que son conocidas como sentencias.
- Una vez que el órgano jurisdiccional pronuncia su resolución y la misma se declara firme, la parte interesada puede solicitar su ejecución forzosa, sin necesidad de que sea reconocida por parte de algún órgano distinto

---

<sup>21</sup> Id.

Ahora bien es importante mencionar que el proceso puede llegar a confundirse con el procedimiento, sin embargo existen diferencias pero a la vez uno comprende la existencia del otro, por la siguiente razón:

Se puede decir que todo proceso requiere un procedimiento, ya que si bien es cierto el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, también lo es, que el procedimiento se reduce a ser una serie de actos, que relacionados entre si, persiguen un fin que en su caso puede ser el mismo que pretende el proceso y que será la sentencia.

Por lo tanto podemos decir que el proceso es un conjunto de procedimientos, que se deben entender como un conjunto de formas o maneras de actuar, es decir es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso. Entendiéndose como continente al proceso y contenido al procedimiento.

#### **2.2.4 Arbitraje**

Además del Proceso como medio de solución a los conflictos, se tiene otra figura heterocompositiva más y de la cual hablaremos a continuación, pues se considera de gran importancia para el presente trabajo de investigación.

En el caso del arbitraje se considera que el mismo puede llegar a ser de gran importancia dentro de la teoría general del proceso, toda vez, que la intervención del tercero ajeno a la controversia, puede tener mayor relieve en la solución de un conflicto, ya que al igual que el proceso este tercero llamado árbitro no se limita a proponer una solución a las partes, sino que los somete a una resolución obligatoria para las partes que contienden.

Se puede afirmar que el arbitraje es un antecedente histórico del proceso, toda vez que del arbitraje se desprenden elementos característicos del proceso, como lo es en su caso la sujeción de las partes a una

determinación conocida como laudo o sentencia la cual resulta ser obligatoria para las partes. Pero en el caso del arbitraje se debe observar una característica especial de que las partes deben aceptar previamente y de común acuerdo someterse a este medio de solución.

El arbitraje al igual que los anteriores medios de solución presupone la existencia de un conflicto, o un litigio entre partes y del cual como se ha señalado anteriormente se requiere de un acuerdo entre las mismas para someter sus diferencias a esta figura, por lo tanto la existencia de dicho acuerdo es un requisito indispensable para que tenga lugar el arbitraje. A este acuerdo de voluntades se le conoce en el derecho procesal como acuerdo arbitral, el cual puede revestir la forma de una cláusula arbitral, es decir, una estipulación contenida dentro de un contrato principal, en el que las partes que interviene en el asunto manifiestan su voluntad de que para el caso de que surja un conflicto entre las mismas como lo puede ser la interpretación o aplicación de un contrato, este sea resuelto por medio de un juicio arbitral. Para el caso que hemos señalado se trata entonces de una cláusula contenida en un contrato que se conviene antes de que tenga lugar un litigio. Otra forma más puede ser a través de un compromiso arbitral, que es en palabras de Ovalle Fabela "... un convenio principal que celebran las partes para someter un litigio presente al arbitraje."<sup>22</sup>

Pero para ambos casos la voluntad de las partes es la que hace posible que en caso de litigio o conflicto las partes se sujeten a la decisión del árbitro, teniendo como consecuencia el que una vez que ha sido consentido el arbitraje como medio de solución la sujeción al mismo así como el laudo pronunciado ya no dependerá de la voluntad de estos mismos, pues los mismos se encontraran sujetos al arbitraje y al acatamiento obligatorio del laudo pronunciado.

---

<sup>22</sup> OVALLE FABELA. José. Op. Cit. pág. 29

Es necesario contemplar que el arbitro al ser un particular y no un órgano del estado, carece de imperio para poder imponer coactivamente, por sí mismo sus resoluciones, es decir aquellas que se dicten durante el procedimiento arbitral, como aquella con la que se decida la controversia (laudo), de lo anterior se puede desprender que las facultades del arbitro para solucionar el conflicto no derivan directamente del Estado, sino del acuerdo previo celebrado por las partes como ha sido señalado en párrafos anteriores, pero a pesar del acuerdo de las partes el mismo no puede proveer del imperio del estado, ya que el árbitro no es una autoridad, pues carece de coertio para imponer sus determinaciones y executio para ejecutar el laudo.

Por lo tanto al no tener facultades para hacer cumplir sus determinaciones el arbitraje requiere del auxilio de los órganos jurisdiccionales, por lo tanto el interesado, deberá acudir ante un juez, para que en ejercicio de sus facultades de imperio, ordene el cumplimiento forzoso de la determinación o ejecución coactiva del laudo, debiendo el juzgador ordenar su ejecución, solo en el caso de que a su consideración el laudo pronunciado por el árbitro fuera dictado conforme a derecho, y en caso contrario negar la ejecución del mismo.

Ahora bien una vez que el laudo haya sido homologado a sentencia por un juzgador, es decir una vez que el juez le ha dado el visto bueno o una calificación sancionadora que el Estado otorga al laudo arbitral, la obligatoriedad del mismo reside como ya se ha señalado en el acuerdo previo de las partes y de la autorización que la ley da a estas para que las mismas se sometan a un procedimiento arbitral, es así, que si las partes no acuerdan someter sus diferencias al arbitraje, o en tanto la ley expresamente prohíba o no autorice el arbitraje, tanto este como el laudo que se llegase a pronunciar carecerán de fuerza obligatoria.

También es importante resaltar que los juicios arbitrales pueden ser de **estricto derecho o de equidad**, entendiéndose que los primeros son

aquellos que se llevan a cabo conforme a la ley, es decir, que el arbitro se sujeta a la ley, mientras que los juicios de equidad, por el contrario, dan lugar al libre arbitrio del juzgador, quien resuelve el caso concreto conforme a justicia, asimismo en el arbitraje de estricto derecho, existe un sometimiento a las reglas que establece el sistema juridico, y en el de equidad no se da la sujeción antes mencionada.

Acerca del arbitraje se ha discutido mucho en el sentido de si en realidad se realiza ó no, un ejercicio de jurisdicción, existiendo en su contra opiniones así como opiniones a favor, sin embargo procesalistas como Gomez Lara opinan que el arbitraje se puede asemejar a la jurisdicción, pero "que esta es una función soberana estatal de por si inegable."<sup>24</sup>

Sin embargo podemos decir que existe una característica de la jurisdicción que no se encuentra en la figura jurídica del arbitraje, que es el imperio, es decir, esa potestad del estado de imponer (si es necesario por la fuerza), a las partes que contienen en un conflicto, una resolución que ha sido emitida por ese órgano arbitral.

Dentro del arbitraje encontramos distintos campos en la que esta forma de solución a los conflictos es frecuentemente utilizada, comenzando por el arbitraje civil, podemos decir que el Código de Procedimientos Civiles, establece aquellos asuntos que pueden ser sometidos a la decisión de un arbitro, asimismo el arbitraje administrativo cuyo ejemplo claro del mismo lo encontramos en la Ley Federal de Protección al Consumidor y finalmente el arbitraje laboral el cual encuentra su base legal en la fracción XX del artículo 123 constitucional. Por lo tanto como se puede ver la existencia del arbitraje se puede dar en diversas ramas del derecho y por lo tanto es motivo de una análisis particular que llevaremos a cabo en los subsecuentes apartados de este segundo capítulo.

---

<sup>24</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit. pág. 26



Se puede concluir que la figura heterocompositiva del arbitraje, resulta ser una institución muy útil que presenta una forma sencilla, pronta y eficaz para la solución de un conflicto, frente a procesos jurisdiccionales que han sido establecidos por el Estado y que resultan ser lentos, difíciles y costosos.

#### **2.2.4.1 Arbitraje Civil**

El proceso jurisdiccional así como el arbitraje tiene la característica de ser medios heterocompositivos de solución, es decir que la solución proviene de un tercero ajeno a la controversia.

Por lo que respecta al arbitraje civil podemos decir que el propio Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal en sus artículos 609 al 615, establece y reconoce el derecho que las partes tienen para sujetar sus diferencias al arbitraje, pero excluyendo las cuestiones tales como 1) el derecho de recibir alimentos, 2) los divorcios, a excepción de los que concierne a la separación de bienes, así como a demás diferencias de índole pecuniario; 3) las acciones de nulidad de matrimonio, y 4) aquellas que conciernen al estado civil de las personas.

Asimismo el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 628 faculta a las partes para que dentro del compromiso o bien en la cláusula autoricen al arbitro a fin de que resuelva el litigio sin ajustarse a las reglas de derecho, sino en base a la equidad, por lo tanto estaríamos hablando de un arbitraje de amigable composición o de equidad.

Uno de los requisitos indispensable del cual hemos hablado con anterioridad es el compromiso o acuerdo arbitral, que en materia civil se considera indispensable, ya que en el mismo se debe precisar el asunto o asuntos que se pueden someter a juicio arbitral, asimismo el compromiso o acuerdo arbitral debe haberse celebrado con anterioridad al juicio o



controversia. Este compromiso en materia civil puede celebrarse en escritura pública o privada o en acta ante el juez, cualquiera que fuese la cuantía.

En el arbitraje civil las partes y los arbitros deben sujetarse a un procedimiento, que establece plazos y formas establecidas para los tribunales y en todo caso los arbitros pueden recibir pruebas y oír alegatos si alguna de las partes así lo solicitará. Y una vez agotado el procedimiento se dicta la resolución conocida como laudo, mismo que equivale a la sentencia definitiva que pronuncian los jueces durante un procedimiento jurisdiccional, este laudo debe ser firmado por cada uno de los arbitros, una vez notificado el laudo a las partes el mismo es turnado al juez ordinario para su ejecución

#### **2.2.4.2 Arbitraje Administrativo**

El arbitraje administrativo es también un medio de solución a los conflictos, en el que se encomienda a un órgano del Estado para que lleve a cabo funciones arbitrales, por medio de las cuales se resuelvan determinados tipos de litigios, dentro de estos órganos podemos mencionar a la Procuraduría Federal del Consumidor, la cual por ley puede fungir como arbitro en aquellos conflictos que se susciten entre consumidores y comerciantes, y entre los comerciantes y proveedores, esto de acuerdo al artículo 117 de la Ley Federal de Protección al Consumidor.

Asimismo el artículo 120 de la Ley de Instituciones de Crédito, establece que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, puede desempeñarse como arbitro para resolver aquellos conflictos entre los usuarios de la banca y crédito y las instituciones de crédito.

El artículo 135 de la Ley general de Instituciones de Seguros, así como los artículos 93 y 93 bis de la Ley de Instituciones de Fianzas facultan a la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas para que puedan conocer y

resolver, los conflictos entre los contratantes de seguros y las instituciones de seguros como entre los beneficiarios y las instituciones de fianza.

Para el caso del arbitraje administrativo, estos órganos del Estado solo pueden desempeñar la función arbitral, siempre y cuando las partes estén de acuerdo en someterse al arbitraje de dichos órganos, y para el caso de ser aceptado el arbitraje el mismo será resuelto mediante un laudo que deberá solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales del Estado competentes para hacer cumplir su determinación

### **2.2.4.3 Arbitraje Laboral**

Como se ha señalado anteriormente el arbitraje no siempre se lleva a cabo de una manera privada, pues existen instituciones que a pesar de que denominaciones presumen ejercer funciones arbitrales, como en su caso lo son las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, así como el mismo Tribunal de Conciliación y Arbitraje, los mismos no llevan a cabo en realidad funciones de arbitraje, toda vez que estos son considerados en la actualidad como verdaderos Tribunales del Estado, pues lo mismos conocen de procedimiento jurisdiccionales sobre conflictos laborales que son puestos a su consideración, por lo tanto las facultades que desempeñan en el conocimiento de estos asuntos no deviene de un acuerdo previo entre las partes, sino que la fuerza de la ley y el imperio del estado facultan a estas instituciones para hacer que las partes se sometan a un procedimiento previamente establecido por la legislación laboral, por lo tanto las resoluciones que estos emiten conocidos como laudo constituyen auténticas sentencias, las cuales resultan obligatorias para las partes, y que además poseen fuerza ejecutiva, toda vez que tanto las Juntas como los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, pueden ordenar la ejecución forzosa del laudo, pues como órganos del Estado que son, se encuentran dotados de imperio para poder llevar acabo dicho ejercicio.

Ahora bien como ha quedado señalado en el primero de los Capítulos las controversias o conflictos entre los trabajadores y los patronos fueron solucionados por tribunales judiciales, pues los mismos se encontraban regulados por los Códigos Civiles, y que sin embargo y a pesar de estas relaciones en un principio fueron privadas, la lucha de la clase obrera obligo a que los sistemas de solución propuestos por el código civil, fueran revolucionados, por lo tanto una vez que surge el artículo 123 constitucional se substituyen estos medios jurídicos de solución, para proponer como instrumentos para solucionar los conflictos tanto la conciliación como el arbitraje ejercido por instituciones ya mencionadas en párrafos anteriores que pretendian conservar el equilibrio entre las fuerzas de producción, por lo tanto una vez que se pone en vigor el artículo 123 en su fracción XX del apartado "A" se ha establecido que:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

El arbitraje en el derecho privado como ya ha sido explicado anteriormente y que consiste en la facultad jurisdiccional que las partes han consentido para que un particular juzgue un conflicto sometido a este, es decir, que este tercero ajeno a la controversia puede ser elegido especialmente para un caso determinado, o bien previamente designado por un convenio arbitral, en el cual la resolución tiene un poder de carácter moral. Sin embargo no debemos confundir el arbitraje privado con el arbitraje de carácter laboral pues como se desprende de la ejecutoria de 24 de enero de 1924, emitida por Carlos Diaz Ordaz manifiesta sus diferencias:

"El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas

privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; segundo, presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si aceptan esas bases; no tiene carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la ley."<sup>24</sup>

Es entonces que en virtud de la anterior ejecutoria, cambia la perspectiva de la interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, pues la misma establece que el arbitraje es forzoso para todo aquel conflicto colectivo o individual, quedando sólidamente establecida esa obligatoriedad en las leyes del trabajo.

Por lo tanto los conflictos del trabajo, es decir los conflictos que se originan entre el capital y el trabajo, y que se llevan a un campo jurisdiccional quedan sometidos a las decisiones y formalidades que establecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales a diferencia de los sistemas de justicia privada, se ejerce justicia a verdad sabida y buena fe guardada.

Respecto a las Juntas de Conciliación, puede afirmarse que las mismas no pertenecen al Poder Judicial, sino que nacen en virtud del mandato que expresa la fracción XX del texto original del artículo 123 constitucional, como se ha señalado en párrafos que anteceden, por lo tanto se puede decir que estas instituciones constituyen organismos administrativos con facultades jurisdiccionales, las cuales ejercen funciones administrativas, pues las mismas tienen la tarea de tramitar los registros de los sindicatos y de todas al recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo (artículos 365 y 390), asimismo ejercen funciones tutelares, pues a ellas corresponde el tutelar a los trabajadores, al subsanar sus demandas (artículo 685), al eximirlos de las cargas probatorias y al requerir a los

<sup>24</sup> TRUEBA URBINA. Alberto. Op. cit. pág. 595

patrones la exhibición de documentos, los cuales de acuerdo con la ley, se encuentran obligados a conservar (artículo 784).

Se puede decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los poderes ejecutivos federal y locales, los cuales fungen como tribunales de derecho y se encuentran capacitados, para juzgar hechos en conciencia

Por lo que se refiere al tema de investigación, podemos decir que dentro de la naturaleza de las Juntas de Conciliación Arbitraje, se han encontrado en severas dudas, toda vez que con la creación de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, la cual faculta a las partes a no someterse al arbitraje de las juntas, se ponía en evidencia la falta de imperio para poder hacer cumplir sus determinaciones.

Como ya se ha estudiado en el primer capítulo la ejecutoria "Guillermo Cabrera", negaba facultades a las juntas para que estas conocieran de los despidos, pues esta misma los atribuía a los tribunales ordinarios, calificando a los mismos como asuntos civiles o comerciales, por lo tanto el reconocimiento de las juntas como auténticos Tribunales del Trabajo, no llegaría sino hasta que tuvo lugar la creación de la ejecutoria "La Corona" por parte de la Suprema Corte de Justicia en 1924, la cual manifestaba que se les atribuía a las juntas el carácter de autoridades dotadas de competencia, para resolver controversias laborales, cuyo imperio dotado por el Estado, lo facultaba para hacer cumplir sus determinaciones.

Por lo tanto y ante las discrepancias motivadas por la redacción de la fracción XXI, que como ya se menciono anteriormente, facultaba a las partes a no someterse al arbitraje, dejaba abierta esa posibilidad de no respetar la estabilidad en el empleo, sin embargo es mediante la publicación del Diario oficial del 21 de noviembre de 1962, que se incorpora un nuevo

párrafo, el que nos indica que "esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", por lo tanto este nuevo párrafo limita la insumisión al arbitraje patronal, no pudiendo realizarse en los conflictos individuales, sino solo en aquellos de naturaleza colectiva, pero sin embargo se mantuvo una excepción al adicionar la fracción XXII, la cual cancelo el derecho a la estabilidad en el empleo o para los casos en los que la ley reglamentaria eximiera al patrón de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización, tal y como lo establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo

#### **2.2.4.3.1 La Insumisión al Arbitraje y diferencia con el no acatamiento del laudo.**

Tal y como se ha hecho referencia en el apartado anterior la insumisión al arbitraje que contempla la fracción XXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, y que nos establece lo siguiente:

Art. 123. . .

**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 trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."**

Podemos decir además que este fenómeno de la insumisión al arbitraje se encuentra regulado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece:

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

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Deberá 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 se dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones; así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

De los anteriores preceptos legales se desprenden dos supuestos que a pesar de tener la misma finalidad y que en su caso es no llevarse a cabo la reinstalación del trabajador, son realmente distintos, toda vez que el no sometimiento al arbitraje implica el que alguna de las partes invoque esta excepción, con la finalidad de sustraerse de la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y con esto evitar un procedimiento que esta por comenzar, además tiene por finalidad el dar por terminada la relación de trabajo y evitar la reinstalación del trabajador.

Mientras tanto el no acatamiento del laudo, implica el que las partes aceptaron desde un principio el someterse al arbitraje de las juntas y por lo tanto es necesario que el procedimiento que se lleva ante estas haya sido agotado, para que se pueda emitir un laudo que en caso de resultar condenatorio para una de las partes, esta no acate los términos del laudo pronunciado por la Junta.

De esta manera se concluye que a pesar de que ambas figuras jurídicas tiene la misma finalidad los momentos procesales para hacerlas valer son realmente distintos, ya que la insumisión al arbitraje debe darse **antes de la pronunciación de un laudo**, mientras que el no acatamiento de laudo, se deduce que ya ha sido agotado un procedimiento arbitral y no se esta de acuerdo con la condena pronunciada por la Junta.

Una vez realizada la diferencia entre estas dos figuras jurídicas es indispensable para dar sustento a este trabajo de investigación, que estudiemos lo referente a los incidentes de previo y especial pronunciamiento, debido a que es parte de una de las propuestas que se incluyen dentro esta investigación.

Por lo tanto se comenzare a desarrollar el estudio general sobre los incidentes de previo y especial pronunciamiento, así como el estudio particular de cada uno de ellos.



**CAPITULO TERCERO**

**LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO  
EN MATERIA LABORAL**

Para introducirnos al estudio de este capitulo debemos partir del concepto de *incidente*, el cual según algunos autores como Rafael de Pina nos dice que " . . . generalmente se entiende por incidente toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso de un negocio o acción principal. . . la palabra incidente derivada del latin *incidio*, *incidens* (acontecer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo *cadere* y de la preposición *in* (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión a ella."<sup>25</sup>

En opinión de el maestro Bazarte "En el curso de los Juicios se presentan a veces cuestiones accesorias entre los Litigantes, que paralizan la continuación del Juicio, o por lo menos la detienen, y embarazan. Estas cuestiones se llaman en el Foro Incidentes, y si son de tal naturaleza que exigen una decisión terminante y preliminar para continuar la substanciación del juicio, se denominan Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento"<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo," Esfiengc. México, 1989, pág. 131

<sup>26</sup> BAZARTE CERDAN, Willebaldo. "Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano," 2ª ed. Camillo, México, 1994, pág 12

Algunos otros conceptos más concretos que encontramos acerca del tema es el que nos proporciona Bermudez Cisneros, quien nos dice que "... el incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo si no se resuelve previamente."<sup>27</sup>

Asimismo Tena Suck nos dice que "... se conoce con el nombre de incidente a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente lo principal en algún negocio. . . son todos los acontecimientos adicionales imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso."<sup>28</sup>

Los incidentes se clasifican por razón del trámite en incidentes de previo y especial pronunciamiento y en incidentes que se sustancian de plano en la misma pieza de los autos.

Estos incidentes tiene características especiales las cuales pueden hacerse notar para tener más clara una diferencia con otras formas de actuación procesal, por lo tanto la cuestión que se plantea en un incidente es accesoria, respecto de la principal que se debate en el proceso, de esta forma la primera sigue la suerte de la segunda, asimismo si se extingue el proceso, se extingue el incidente que estuviese en tramitación, se puede agregar que el incidente como ya se ha dicho anteriormente, por su propia naturaleza interrumpe o altera el procedimiento, además de que el mismo debe someterse a un procedimiento especial, distinto del proceso principal, el cual puede suspender o no el procedimiento que se esta siguiendo.

---

<sup>27</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo." Trillas, 2ª ed, México, 1989, pág. 172

<sup>28</sup> TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. pág 100

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Tomando en consideración los conceptos vertidos en los párrafos anteriores podemos concluir que los incidentes son todos aquellos acontecimientos que sobrevienen accesoriamente durante un proceso, es decir que sobreviene a algún asunto o negocio durante el curso de la acción principal. Asimismo debemos entender además que un incidente de previo y especial pronunciamiento es aquel que impide que el juicio siga su curso mientras no se resuelva, ya que el mismo se refiere a presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido. Por lo tanto estos incidentes dentro de la legislación laboral debemos entenderlos como todo acontecimiento que se presenta durante el trámite de un procedimiento laboral, antes de la emisión de una resolución definitiva (laudo) y el cual tiende a alterar, dilatar o suspender el curso normal del procedimiento.

Con respecto a lo anteriormente señalado podemos decir además que estos incidentes deben ser tramitados dentro del expediente laboral en que se actúa tal y como lo señala el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo establece que salvo los casos que la misma ley tenga previstos.

Se puede mencionar que Nestor de Buen, nos señala que en términos de las reglas de la Ley Federal del Trabajo (artículos 761 a765), se podrían clasificar los incidentes en:

- “ a) incidentes que se tramitan dentro del expediente donde se promueve;**
- b) Incidentes que se tramitan por cuerda separada;**
- c) Incidentes de previo y especial pronunciamiento;**
- d) Incidentes que se resuelven de plano.”<sup>29</sup>**

---

<sup>29</sup> DE BUEN. L. Nestor. Op. Cit. pág 391.

Como ya se ha señalado anteriormente los incidentes en materia del trabajo deben tramitarse dentro del expediente principal en que se promueve y solo por excepción, por cuerda separada.

El artículo 762 establece que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

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

En cuanto al Trámite que deben seguir los incidentes podemos mencionar que la Ley Federal del Trabajo no es muy concreta en cuanto al trámite que debe seguirse para la tramitación de un incidente, ya que lo único que establece en la primera parte del artículo 763, es que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato, por lo tanto se debe interpretar este precepto en el sentido de que una vez planteado el incidente, la junta deberá avocarse a la resolución inmediata del mismo, suspendiendo la audiencia o diligencia solo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolver de inmediato, continuando el procedimiento enseguida. Asimismo para los casos de nulidad, competencia acumulación y excusa la ley señala que dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá, por lo tanto, es evidente que ante tal situación deberá darse una suspensión del procedimiento al promoverse cualquiera de los incidentes y de esta manera dictarse un acuerdo al día siguiente en el que se señalara día y hora para la celebración de la audiencia incidental, en la cual habrá de resolverse el incidente que ha sido planteado ante la Junta.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En los casos de incidentes que no tienen planteado un trámite especial, el artículo 765 de la Ley Laboral menciona que los mimos se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, debiendo respetarse la garantía de audiencia.

Una vez explicado lo anterior demos entrada al estudio de cada uno de los incidentes de previo y especial pronunciamiento que plantea la Ley de la materia, debiendo comenzar por el incidente de nulidad.

### **3.1 Nulidad.**

Debemos comenzar por entender que la nulidad según Couture "consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley, sino los medios dados para obtenerlo."<sup>30</sup>

Para el maestro Borrelli considera "procedente la promoción de incidente de NULIDAD, frente a todo acto o diligencia llevada a cabo en el proceso laboral que constituya una trasgresión a las formalidades procesales que la misma Ley Federal del Trabajo establece y que acarreen una lesión, merma de derechos, perjuicios o indefensión a alguna de las partes o a las dos"<sup>31</sup>

Respecto a la nulidad se puede hablar según algunos doctrinarios de nulidad absoluta y nulidad relativa, en el caso de la nulidad absoluta la misma existe cuando en un acto a pesar de que reúnan un mínimo de elementos que le den realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo acusa son de tal gravedad que su validez, en cierto modo, puede

---

<sup>30</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. pág 179

<sup>31</sup> Dr. BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Sista. 4ª ed. México, 1994. 638

reputarse como inexistente ya que solo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida.

Bermúdez Cisneros al respecto nos dice que en "el campo del derecho, la nulidad como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídico procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley."<sup>32</sup>

En el caso de la nulidad relativa, estaremos en presencia de la misma cuando un acto jurídico este afectado por violaciones a la ley que no sean de suma gravedad y por lo cual no vulneren normas de orden público, como en su caso las que regulan la competencia de los órganos jurisdiccionales, según la materia, grado o valor, o bien las que fijan los límites de la cosa juzgada, sino todos aquellos errores que se llevan a cabo durante el procedimiento, pero que sin embargo pueden ocasionar perjuicio a las partes, ya que estos pueden estar viciados, y los mismos conservan su eficacia y producen sus efectos jurídicos, mientras no se impugnen por los medios jurídicos preestablecidos por la legislación laboral hasta el momento en que opere la declaración judicial de su invalidez.

El reconocimiento del incidente de nulidad en el derecho laboral hace, que el mismo sea un procedimiento que se encuentra investido de los principios y seguridades jurídicas necesarias para el justo y ordenado desarrollo por lo que se considera un acierto su incursión en el derecho procesal del trabajo. En la practica podemos encontrar que los caso más frecuentes de Nulidad son los que se refieren a la negativa de oír a alguna de las partes, la falta de competencia y las violaciones procesales que se cometen en relación con las notificaciones y emplazamientos que llevan a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto debe entenderse que conforme al artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo: *Son nulas las*

<sup>32</sup> Id



*notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto por este Capítulo.*

Una causa que en la practica llega a acontecer es la omisión de los Secretarios de Acuerdos de las Juntas de autorizar con su firma las actas de lo que se actúa en las audiencias, y que se encuentra contemplado en el artículo 721 de a Ley Laboral, asimismo en los casos en que se lleven a cabo actuaciones ante una Junta incompetente, salvo el caso de admisión de la demanda, los emplazamientos a huelga así como los convenios que hayan terminado el conflicto en el periodo de conciliación.

Son elementos de la nulidad, "a) Que solo puede ser reclamada la Nulidad por aquella parte que no fue causante de ella, b) la declaración de nulidad tiene efectos retroactivos, pues se extienden a todos los subsiguientes actos y diligencias realizados como consecuencia o derivación de los actos que son declarados nulos."<sup>33</sup>

La tramitación de los incidentes de nulidad se lleva a cabo de manera breve y concreta, ya que una vez que se plantea el incidente de nulidad ante la Junta que conoce del asunto, la misma convocará dentro de las veinticuatro horas siguientes, para que se lleve acabo la celebración de una audiencia incidental, en la cual después de oír a las partes y examinar las pruebas que se hubiesen presentado en relación con el incidente que se promueve, se resolverá lo procedente.

Los efectos de una resolución referente al planteamiento de un incidente de nulidad consistirán en la declaración de ineficacia de la actuación y de las consecuencias directas que esta misma produce, es importante aclarar que una actuación nula no debe afectar a otras si las

---

<sup>33</sup> BORRELL NAVARRO. Migucl. Op Cit. pág 638.

mismas son independientes, como en su caso lo sería una prueba pericial que se declarará nula, no afectaría una prueba testimonial hecha de manera posterior, pero anterior a la declaración de nulidad de la primera. Y en el caso de la declaración de nulidad de una etapa procesal en la que su desahogo sea condicionante para la celebración de otras, entonces se declarará la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa procesal que haya sido declarada nula, un ejemplo sería que si faltará de celebrarse la etapa conciliatoria, se determinaría la nulidad de todo lo actuado con posterioridad.

Una observación que es necesario realizar para este tipo de incidentes de nulidad en las notificaciones es que cuando se aleguen vicios u omisiones en las notificaciones, y que de autos se desprenda que el promovente conoció de la resolución, el incidente que promovido deberá ser desechado de plano por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del asunto, ya que el defecto u omisión que se plantea con el incidente quedo subsanado con el conocimiento que la parte afectada tuvo de esa resolución.

De tal forma podemos concluir que las principales causas de nulidad que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las de falta de competencia o de jurisdicción de la junta que conoce del juicio o del asunto; las omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos o citaciones y por último el no oír a las partes conforme al derecho que les establece el artículo 14 de la Carta magna.

El hecho de contemplar la nulidad dentro del proceso laboral es de vital importancia, pues en muchas ocasiones de manera intencional y otras veces de manera no dolosa, se llegan a cometer violaciones al procedimiento incumpléndose con las formalidades de la ley afectándose los derechos de alguna de las partes, por lo tanto el contemplar este incidente resulta de gran importancia para aquel que siente lesionados sus derechos, teniendo a la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



mano una herramienta que evite que el procedimiento se convierta en un caos o desorden procesal.

A continuación se transcriben algunas tesis y contradicciones de tesis importantes de resaltar para este tema:

**EJECUTORIA.** *Nulidad de actuaciones, efectos de la.* Cuando se declara procedente por la Junta, únicamente produce efectos en relación a las actuaciones, más no respecto de las promociones de las partes.

Amparo en revisión 177/84, Instituto Mexicano del Seguro Social, 15 de agosto de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Emilio González Santander. Informe 1984. Cuarta Sala. P-214

*Incidente de nulidad, su procedencia.* Por medio del incidente previsto en el artículo 762, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se puede combatir única y exclusivamente alguna notificación que no se hubiere hecho en forma correcta, pero no se puede atacar por medio del mismo, determinada actuación emitida o pronunciada por una Junta de Conciliación y Arbitraje durante la tramitación del juicio, puesto que ello implicaría considerar que ésta tenga facultades para revocar o modificar sus propias determinaciones, lo cual prohíbe terminantemente el artículo 848 de la Ley de la materia.

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 1779/85 (114/86). Edmundo Oliva Villegas. 16 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto. Gaceta Laboral No. 38, p.40.

*Incidente de nulidad en juicio laboral. Debe admitirse aun cuando se haya cerrado la instrucción en el procedimiento.* Debe admitirse y tramitarse el incidente de nulidad de actuaciones que se promueva aunque ya se haya cerrado la instrucción en los juicios laborales, siempre que todavía no se haya dictado el laudo, por que cabe considerar que estando el procedimiento en tales condiciones, se encuentre precluido el derecho de promover la

nulidad de actuaciones, ya que de conformidad con los artículos 686, 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, las propias juntas, de oficio, pueden revisar el procedimiento y enmendarlo si estiman que se omitió alguna de sus formalidades, teniendo facultades hasta para allegarse las pruebas que estime necesaria para mejor proveer, por lo tanto, con mayor razón procederá el trámite a petición de una de las partes que considera existente una actuación viciada. En cambio si ya estuviera autorizado el laudo por la Junta, sería improcedente el incidente de nulidad que se promoviera respecto de actuaciones anteriores al mismo, por ser el laudo una resolución que no admite recurso alguno y no puede ser revocada por la Junta que la emite, como lo establece el artículo 848 de la Ley mencionada

Contradicción de tesis 15/90, entre el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer tribunal Colegiado del Sexto Circuito, 21 de enero de 1991.

Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de jurisprudencia 2/91 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 40, abril de 1991, p.17.

*Nulidad de actuaciones. Puede promoverse respecto de las practicadas después de concluido el juicio. Los incidentes de nulidad de actuaciones no pueden promoverse después de pronunciada sentencia que causo ejecutoria, cuando se impugnan las actuaciones anteriores a dicha sentencia ya que, de esta manera, se destruiría la firmeza de la cosa juzgada, pero cuando la nulidad solicitada solo afecta actuaciones practicadas con posterioridad al fallo y relativas a la ejecución del mismo, si puede plantearse y resolverse el incidente de nulidad de estas últimas actuaciones.*

Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. No. 51, marzo de 1992. P. 59.

### 3.2 Competencia

Debemos entender como "...cuestiones de competencia las controversias suscitadas entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción, para conocer un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento."<sup>14</sup>

Asimismo el artículo 698 de la Ley Laboral establece que será competencia de las Juntas Locales de conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de competencia de las Juntas federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

Respecto al párrafo anterior Bermúdez Cisneros opina que se debe considerar previamente la existencia de dos tipos de competencia, la primera es la competencia constitucional, la cual al entrar en duda, la misma se dirimirá por medio del juicio de amparo, por que el mismo artículo 16 de la Carta Magna establece que: "nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de un mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento". En tanto que la segunda denominada competencia jurisdiccional se resuelve por los medios tradicionales conocidos comúnmente

<sup>14</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. pág 173

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

como inhibitorias y declinatorias, respecto a estas últimas la ley federal del trabajo reconoce la declinatoria, al decirnos el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo que: "las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria".

Por lo tanto la declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde: en ese momento, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, y que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, la Junta dictará en ese mismo acto su resolución.

En el caso de que la Junta se declare incompetente, todo lo actuado ante ella, a partir de la admisión de la demanda, será nulo y volverá a comenzar el procedimiento de nuevo ante la Junta que resulte competente, con excepción de lo contemplado por el artículo 928 fracción V de la Ley federal del Trabajo referente al procedimiento de huelgas.

Respecto a lo anterior el Dr. Borrell se ha pronunciado en el sentido de que: " Consideramos incorrecto y arbitrario lo dispuesto en el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a autorizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a declararse INCOMPETENTES, solamente cuando adviertan su incompetencia ANTES de la etapa de desahogo de pruebas.

No debía la Ley permitir que las juntas continúen conociendo y resolviendo los conflictos laborales sometidos a su consideración cuando sean INCOMPETENTES, aún cuando adviertan su INCOMPETENCIA, después de dicha etapa siempre que sea antes del laudo."<sup>35</sup>

Asimismo es de gran importancia señalar que de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 878 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la excepción de incompetencia no exime al demandado de

---

<sup>35</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. pág 639.

contestar la demanda en la misma audiencia y en caso de que no lo hiciera y la junta se declarara competente, se tendrá por confesada la demandada.

Ahora bien para el trámite del incidente de competencia debemos decir que el mismo conlleva a un breve procedimiento en el que se resolverá la controversia, por lo tanto en el mismo la partes tienen la oportunidad de aportar las pruebas que consideren convenientes, para probar la competencia o incompetencia.

Para el caso que contempla, el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "La Junta de conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquel, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que deba decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley." A este precepto le es aplicable la siguiente jurisprudencia:

*Incompetencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declararla hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, sin necesidad de promoción de la parte interesada.* EL artículo 701 de la Ley federal del Trabajo establece claramente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán declararse incompetentes de oficio en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que justifiquen ese proceder, por lo que nada impide que después de fijar fecha y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas tales Juntas declinen su competencia, siendo falso, a la luz de ese numeral, que en esa

hipótesis tenga necesariamente que haber promoción de parte interesada, como se alega.

Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo en revisión 519/85. Apolinar Trejo González, en representación de Jorge Ismael Matus Camacho. 2 de septiembre de 1986. Gaceta Laboral No 38, p.45.

Es importante señalar que los Tribunales a los que se les encomiendan cuestiones de resolución de competencia son: I El Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. II. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; III. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia.

Por lo tanto a cada uno de estos organismos se le fijan sus atribuciones de resolución por la propia ley en la que podemos señalar que

- I. El pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje resolverá los problemas de competencia cuando se trate de:
  - a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa.
  - b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- II. Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje corresponderá el resolver competencias, cuando se trate de las Juntas Federal de Conciliación y de las Especiales de la misma entre si, reciprocamente.
- III. La Cuarta Sala será competente para conocer sobre conflictos de competencia cuando se susciten problemas entre:
  - a) Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
  - b) Las Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
  - c) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.
  - d) Las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano Jurisdiccional.

Por lo que se refiere a lo señalado en párrafos anteriores respecto del artículo 928 fracción V, se puede añadir que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; si la Junta, una vez realizado el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declinatoria correspondiente, teniendo entonces los trabajadores un término de 24 horas para llevar a cabo la designación de la Junta que consideren competente, con la finalidad de que se remita el expediente laboral, conservando las actuaciones su validez, pero en su caso el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón de haber recibido el expediente, lo cual se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia que la Junta emita.

En el artículo 704 de la Ley Federal del Trabajo se contempla que en caso de que la Junta Especial considere que el conflicto que ha sido puesto a su consideración no es de su competencia, sino de otra Junta, entonces citara a las partes, en donde se declarará incompetente, remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente, y si esta al recibir el expediente de declara a su vez incompetente, entonces esta última remitirá los autos del expediente a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, debiendo la autoridad determinar cual de las Juntas resulta competente para el conocimiento del asunto.

Y como última observación se debe aclarar el que se podrán celebrarse convenios ante el tribunal incompetente, siempre y cuando se finalice allí el conflicto.

Es para destacarse algunas de las consideraciones que los Tribunales y la Suprema Justicia han realizado sobre el tema y que en su caso son las siguientes:

**EJECUTORIA.** *Incompetencia. Nulidad de lo actuado.* Al recibir una Junta los autos de la reclamación iniciada ante otra que se declaró sin

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

competencia para conocer de ella, debe ordenar la reposición del procedimiento desde su iniciación, en vez de continuar su tramitación, según el estado que tenía ante la que inicialmente conoció del conflicto (5359/48/1º, Carlos Dittimer y Cía. Susc., S.A., 8 de noviembre de 1949).

*Competencia laboral. Debe resolverse atendiendo a la acción intentada cuando la solución sobre el incidente implica adelantar la decisión del fondo de la controversia.*

Tesis de jurisprudencia 20/91 de la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y uno. Gaceta No. 47 del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 1991, p.39.

### **3.3 Personalidad**

La personalidad, vista como un elemento dentro de proceso laboral se encuentra contemplada por el artículo 692 y siguientes de la Ley de la materia, en los que se establece que las partes podrán comparecer en juicio, de forma directa o por conducto de apoderado legal mente autorizado.

En caso de ser apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante carta poder, firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad mediante el



testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder esta legalmente autorizado para ello.

- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad por la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

De la fracción I se puede apreciar que existe mucha facilidad para la representación de las personas físicas, pues solo exige la ley que este firmada por dos testigos. Y para el caso de actuar en representación de personas morales, se exige por la ley la presentación de un testimonio notarial y en el caso de la fracción II tendrá obligadamente que comprobar que ese poder notarial esta otorgado por la persona legalmente autorizada para ello.

La situación de los Sindicatos también reviste de formalidades exigidas por la ley, como lo es el que para acreditar su personalidad se acepta como documento único la certificación extendida por autoridad laboral que se hubiese hecho el registro del sindicato, ya sea ante la Secretaria Del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a lo anteriormente expuesto resultan aplicables las siguientes jurisprudencias:

**EJECUTORIA. Poderes otorgados por una Sociedad Requisitos.** La sola afirmación del notario público en el sentido de que una persona esta facultada para otorgar poderes de una sociedad, es insuficiente para acreditar dicho supuesto, ya que para ello es necesario la transcripción relativa, a fin de que el juez de la causa pueda resolver sobre tales aspectos y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

determinar si los poderes fueron otorgados por quien esta legalmente facultado para ello, pues si bien es cierto que el Notario Público tiene fe pública, su función no puede abarcar la de reconocer, para todos los efectos legales, la personalidad de quien se ostenta como representante de otra persona, máxime si al hacerlo no transcribe, en lo conducente, los documentos que así lo demuestren.

Amparo en revisión 1383/85, Embotelladora la Higiénica, S.A., 18 de febrero de 1986. Informe 1986, Pleno, p.707

*EJECUTORIA: Representación del Sindicato. Acreditamiento de la personalidad.* No basta que en los archivos de la Junta existan datos referentes al registro de un sindicato, para que se tenga por demostrada su personalidad, sino que en todo caso es menester que se justifique plenamente en el expediente relativo al conflicto en que se actúa. (D-4333/52, Unión Sindical de Empleados Restaurantes y Similares de Ciudad Reynosa, Tamaulipas, 6 de agosto de 1953.)

e

*EJECUTORIA. Impugnación de la existencia de un sindicato. No constituye una excepción de falta de personalidad.* Se trata de una cuestión de fondo que se examinará preferentemente a cualquier otra, al fallarse el conflicto de trabajo en definitiva puesto que no entraría en un problema de representación sino de desconocimiento de la existencia jurídica del sujeto activo de la relación procesal. (7782/49, Unión de Cargadores de Express y Transportes Comerciales. 30 de marzo de 1950)

En el caso de la personalidad al ser de orden público corresponde a los Tribunales el examinarla de oficio, al principio del proceso, para saber en su caso si es correcta o deficiente. A este respecto el Dr. Borrell Navarro nos dice se estima pertinente "... alegar la FLALTA DE PERSONALIDAD desde el inicio mismo de la primera etapa de la primera audiencia del conflicto laboral

es decir en la etapa de CONCILIACION, y si no se toma en impugnación, utilizar la vía del amparo indirecto."<sup>36</sup>

Este incidente se encuentra contemplado como ya hemos señalado como un incidente de previo y especial pronunciamiento sin embargo para algunos tratadistas como Nestor de Buen señalan que no requiere de la fijación de una audiencia especial, por lo tanto debe resolverse de plano y no por cuerda separada.

"La primera condición, esto es, la resolución previa y especial se explica por que la condición de un proceso pueden variar sustancialmente en función de que las partes estén o no adecuadamente representadas."<sup>37</sup>

Por lo tanto podemos concluir que las cuestiones de personalidad se deben resolver de plano, y conforme al artículo 765 de la Ley federal del Trabajo, pero existe una excepción en materia de huelga, ya que según el artículo 765 fracción IV, en el periodo de prehuelga no se admitirá más incidente que el de falta de personalidad; pero con la peculiaridad de que el patrón deberá promoverlo en la contestación al escrito de emplazamiento, el cual debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes, según el artículo 922, por lo que se considera de suma importancia pues en caso de no realizarse en ese momento ya se considerará extemporánea la excepción, y la única sanción que recibe el patrón por no contestar el pliego de peticiones, ya que los efectos que produce es no tener por aceptado el mismo, a diferencia de la falta de contestación a la demanda en el juicio individual, en la cual los efectos son el tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Asimismo podemos concluir citando lo que Nestor de Buen nos dice respecto a la trascendencia de este incidente. " La trascendencia de los acuerdos sobre personalidad se admita o se rechace, son de tal importancia

---

<sup>36</sup> Ibidem. p 640

<sup>37</sup> DE BUEN L. Nestor. Op. Cit pag 394

que, inclusive estableciendo una excepción a la política seguida en materia de amparo, se exige que se tramite de inmediato por la vía indirecta (ante juez de Distrito), ya que de otro modo no se podrá invocar la supuesta violación por la parte afectada al impugnar, en su caso, el laudo, mediante amparo directo."<sup>38</sup>

Sirve de apoyo la siguiente Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia.

**PERSONALIDAD, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE TIENE POR ACREDITADA LA.** Las resoluciones en que la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen por acreditada la personalidad de los comparecientes como representantes de las partes, son actos que no pueden repararse en el laudo y en estas condiciones, tales resoluciones deben impugnarse, no al promoverse el juicio de amparo directo contra el propio laudo, sino mediante el amparo indirecto.

### **3.4 Acumulación**

Se debe entender como acumulación según Bermudez Cisneros como ". . . la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que en un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia."<sup>39</sup>

La figura jurídica de la acumulación se encuentra prevista en el artículo 766 de la Ley federal del Trabajo y que establece que la acumulación procede de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

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

<sup>38</sup> NESTOR DE BUEN, L. Op Cit. p. 395

<sup>39</sup> BERMUDEZ CISNEROS: Migucl., Op. Cit. p.176

- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo;
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Sobre las dos primeras fracciones se puede decir que se trata de una acumulación de acciones, ya que en ambas actúan las mismas partes, en el caso de la fracción III, la acumulación se trata de una acumulación de autos o de proceso, toda vez que la misma se refiere a juicios que han sido promovidos por diversos actores contra el mismo demandado; y para el caso que nos señala la fracción IV, se refiere a todos aquellos casos que por sus características puedan originar resoluciones contradictorias, lo que implicaría la conveniencia de acumular procesos diversos. De esta manera la ley prevé todos los posibles casos en que podrían presentarse las causas de acumulación, siendo además que la misma legislación plantea el principio de que el juicio más reciente se acumulará al más antiguo. El incidente de acumulación debe tramitarse como un incidente de previo y especial pronunciamiento, dentro del expediente principal donde se promueve y no como una excepción, ya que mediante el tramite del incidente de acumulación no se pretende reponer ninguna falla de cumplimentación de presupuestos procesales o alguna irregularidad en la integración de la relación procesal, lo cual en todo caso es lo que producen las excepciones procesales, por lo tanto de esta manera cuando se declara procedente la acumulación, se tendrá que invalidar todo lo actuado en los juicios

acumulados, en el caso de que se tratase de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado y en el que se reclamen las mismas prestaciones, para estos casos será competente de conocer sobre la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje en que se hubiese planteado la cuestión incidental, de esta forma una vez que sea planteada la acumulación deberá señalarse dentro de las veinticuatro horas siguientes, día y hora para que tenga lugar la audiencia incidental de acumulación en la cual se resolverá lo conducente.

Se puede decir que la finalidad última de la acumulación es el evitar la posibilidad de dictar resoluciones contradictorias, y en segundo lugar, lograr mayor concentración y economía procesal en el conocimiento de los asuntos. Asimismo Carnelutti nos señala las ventajas de la acumulación al decirnos que " a) Un solo proceso (proceso acumulativo) opera para la composición de varios litigios conexos, con notable beneficio de la litis, de la justicia y, en cuanto al proceso del conocimiento, también da la certeza del derecho. b) el primero de los beneficios consiste, en que de una sola vez el juez y las partes realicen los actos que sirvan para la composición de más de un litigio. c) Las partes proporcionan al juicio, respecto de los hechos que exponen conjuntamente, mayores elementos para su decisión. d) Finalmente (y es la razón principal), la decisión de varios litigios con un solo proceso favorece a la certeza, evitando la contradicción entre sentencias." 40

Lo anterior queda confirmado con el criterio del Dr. Borrell que dice "que la finalidad de la ACUMULACIÓN es, en primer lugar mayor concentración y economía de tiempo y de trabajo en los procedimientos laborales." 41

**Algunas jurisprudencias aplicables a este punto son las siguientes:**

40. CLIMENT BELTRAN; Juan B. Op. Cit p.149

41 Dr. BBORRELL NAVARRO. Miguel. Op. Cit. pag 640

*Acumulación de juicios para tramitación y resolución separadas. La Junta sólo está obligada a examinar las pruebas del juicio que falla. Deben distinguirse o los casos en que la acumulación se acuerda, para que los acumulados se resuelvan en un solo fallo de aquélla en que se ordena que se sigan por cuerda separada, para dictar en cada uno su resolución correspondiente, acumulándose sólo para el efecto de que los fallos no sean contradictorios, pues en tanto que en el primer caso la autoridad sentenciadora esta obligada a considerar las actuaciones las actuaciones realizadas en ambos procedimientos, excepto las que resulten nulificadas. En el segundo de los casos, por tratarse de tramitaciones independientes, La Junta, para dictar laudo, en cada expediente solo debe examinar y tomar en consideración las actuaciones y pruebas rendidas en dicho juicio, a menos que las del otro acumulado hayan sido ofrecidas como prueba por alguna de las partes.*

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 5416/89. Ferrocarriles Nacionales de México, 23 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Sem. Jud. Tomo IV, Segunda Parte-1.p.48

*Acumulación de expedientes laborales. En términos de los artículos 769, fracción II, en relación con el 766, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. No surte la adquisición procesal en la. Cuando resulta procedente la acumulación de los expedientes laborales en términos del artículo 766, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, produce el efecto consignado en la fracción II, del artículo 769 de la ley invocada, dando por resultado que los conflictos se resuelvan por la misma Junta en un solo laudo; pero tal acumulación no puede llegar a configurar adquisición procesal alguna a favor de las partes de uno u otro expediente, por que cada juicio es independiente, y debe resolverse de acuerdo con la litis y constancias de cada uno de ellos.*

Sexto Tribunal Colegiado en Materia del trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 4696/95. Servicios Siderurgicos Integrados, S. A de C.V 6 de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, p.455.

*EJECUTORIA. Demanda laboral. Contestación a la, e incidente de acumulación.* Abierta la etapa de demanda y excepciones, una vez que el actor formuló su demanda, el demandado debe contestarla a pesar de que promueva incidente de acumulación, ya que la fracción IV del artículo antes citado (878) expresamente establece que en esa contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, y en caso de no hacerlo la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 879 de la ley citada.

Amparo en revisión 396/83, Rafael Torre García y otros, 11 de enero de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquina Muñoz. Secretaria: Clara Eugenia González Ávila Urbano.

*Acumulación de procedimientos laborales. Es ilegal cuando no hay identidad de partes.* Si en los juicios de carácter laboral no se da la identidad en lo que concierne a todos los demandados y acciones ejercitadas, aunque el actor sea el mismo, no se ésta en el supuesto que prevé la fracción I del artículo 766 de la Ley federal del Trabajo reformada, ni menos es aplicable la fracción I del artículo 769 del propio ordenamiento.

Informe 1987, p.259. Amparo en revisión 21/85. Igancio Bastian Cruz. Junio 4 de 1986. Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.

*Acumulación de expedientes laborales, improcedencia de la.* Es improcedente si aparece que se agotó el trámite de uno de los expedientes, pues conforme al artículo 885, el trámite concluye al terminarse el desahogo de las pruebas.

Informe 1988. Tercera Parte. Vol. I. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p.389.



### **3.5 Excusas**

La excusa constituye el motivo por el cual el Presidente de la Junta, el secretario o representante, ya sea de gobierno o patronal, se inhiere del conocimiento de cierto juicio, es decir, son circunstancias de hecho, que constituyen un obstáculo para que se lleve de manera imparcial un asunto puesto a consideración de los funcionarios que intervienen en la impartición de justicia laboral.

Cuando se trata de los propios funcionarios, es decir representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los Auxiliares, los cuales advierten que se encuentran impedidos para conocer de los juicios en que intervengan por alguna de las causas que señala el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en el artículo 708 de la ley citada deben excusarse, pues de no hacerlo de esa forma incurrirían en responsabilidad. Asimismo cuando los mismos funcionarios que se encuentren en los supuestos que señalan el artículo 707 de la Ley de la materia, no se excusan del conocimiento del asunto, entonces conforme al artículo 710 del ordenamiento legal laboral, cualquiera de las partes del juicio podrán solicitar mediante denuncia a la cual acompañe las pruebas que así lo acrediten, contra el funcionario respectivo y presentada ante las autoridades competentes, para que sea sustituido el representante que se encuentre impedido para conocer del asunto.

En este caso las autoridades que podrán conocer de las excusas de las autoridades, serán:

- a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.
- b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del

Presidente de la Junta Local; (fracción I, del artículo 709 de la Ley federal del Trabajo).

Entendiéndose que los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, se encuentran impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando se encuentren en alguno de los supuestos que fija el artículo 707 de la Ley federal del Trabajo y que son los siguientes:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- V. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VI. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes y de sus representantes; y
- VII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los supuestos anteriormente señalados tienen razón de ser en que debido al interés personal que han involucrado, puede llegar a favorecer o perjudicar de manera irreparable a alguna de las partes, de tal forma que la impartición de la justicia sea inequitativa, por lo tanto se requiere que exista imparcialidad, y por tanto quien se encuentra encargado de la administración de justicia debe encontrarse libre de presión o compromisos morales y económicos con aquellos que intervienen en juicio con calidad de partes.

El Incidente de excusa debe ser promovido, no por las partes sino por el mismo representante que quiera excusarse, alegando motivos bastantes. Y debido a su naturaleza la ley indica en su artículo 711 que el procedimiento no deberá suspenderse mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la ley.

“En todo caso la excusa, en cualquiera de sus versiones, se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, sin suspensión y con señalamiento especial de audiencia, en los términos del artículo 763.”<sup>12</sup>

Una vez que hemos realizado el anterior estudio de cada uno de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, podemos comenzar con el análisis del siguiente capítulo que nos lleve a plantear la propuesta que justifique el presente trabajo de investigación, la cual se tiene una relación esencial con los incidentes de previo y especial pronunciamiento, tal y como se explicara en páginas posteriores.

---

<sup>12</sup> DE BUEN L. Nestor. Op. Cit. pág 396.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA INSUMISION AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL**

#### **4.1 Análisis del artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El surgimiento de la figura de la insumisión al arbitraje, se da en el Congreso Constituyente de 1916, siendo plasmado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917, por medio de la cual se plasmaron los principios fundamentales de la estabilidad en el empleo, convirtiéndolo en un principio social de la Carta Magna, otorgando a los trabajadores un régimen de estabilidad absoluta, que permitía tener la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en los casos de que se tratara de un despido injustificado.

Debiendo entenderse la estabilidad en el empleo según Nestor de Buen, "como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiese causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando"<sup>43</sup>

Por lo tanto debemos entender que la estabilidad tiene como presupuestos necesarios, la continuidad y permanencia, refiriéndonos con

---

<sup>43</sup> NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 598

continuidad a la prestación de servicios de tracto sucesivo, en tanto que la permanencia es la personal vinculación del trabajador a la empresa por tiempo indeterminado, aunque el trabajo no sea siempre de manera continua, es decir la permanencia es una situación de hecho en mérito a las condiciones personales del trabajador, mientras que la estabilidad es la regulación jurídica cuyo objeto es la garantía de la conservación del empleo.

Una vez realizada la anterior explicación debemos mencionar que el texto original del artículo 123 constitucional en sus fracciones XX, XXI, y XXII, era el siguiente:

XX:- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

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 y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

proviengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La reforma de 1962, misma que fuera presentada por el Poder ejecutivo el 26 de diciembre de 1961 decía lo siguiente: "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo, y en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente no compensa todos los daños que sufre...Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la Fracción XXI. Las diversas situaciones que puedan mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

De esta manera el 21 de noviembre de 1962, se publicó la reforma del texto constitucional el cual modifiko las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Carta Magna para quedar de la siguiente forma:

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

**consignadas en la fracción siguiente:** Si la negativa 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 patrón podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.**

“Con la reforma de 1962, se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador. Es decir, en terminos generales se reconoce nuevamente el principio de del derecho de estabilidad en el trabajo”<sup>41</sup>

Se puede decir que en el contexto en el que se encuentra la insumisión al arbitraje o no sometimiento al arbitraje dentro de la Constitución Federal ha provocado diversas y contradictorias interpretaciones, ya que algunos autores consideran que la misma carece de fundamento histórico y jurídico, asimismo otros limitan sus alcances a una expresión legal mal empleada, otros más la sitúan solo en los conflictos colectivos, especialmente en los de naturaleza económica.

Como se menciona en el Capítulo Segundo el arbitraje es una de las primeras fórmulas que se idearon para resolver las diferencias que se pueden producir entre las partes en litigio, en razón de sus diferencias de intereses, negocios etcétera, este arbitraje para los casos en que su sometimiento es voluntario no tiene mayor discusión, pero cuando el mismo

<sup>41</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. p. 120

se impone por medio de la ley a las partes en conflicto, entonces debemos entender que el arbitro desempeña funciones de juzgador, el cual no va a proponer un medio de solución sino que va a resolver el conflicto conforme a las reglas del Derecho y la equidad imponiendo coercitivamente su resolución.

Por lo tanto se debe entender que si la decisión de aquellos conflictos o diferencias que existan entre el capital y el trabajo se encuentran determinadas, por un dispositivo legal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entonces podemos hablar de un arbitraje obligatorio, entendiendo que el mismo terminará con una resolución llamada laudo, al cual deberán sujetarse las partes en contienda, sin embargo la misma Carta Magna establece que existe la posibilidad de que el laudo arbitral no sea acatado, sin que esto sea una contradicción a la fracción XX del artículo 123, ya que también establece una sanción para aquellos que rehusan el sometimiento del arbitraje de la Junta.

De tal forma podemos decir que la decisión de aquellos conflictos o diferencias entre capital y trabajo se encuentra contemplada tanto por la Constitución Política, como por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto es una facultad otorgada por la ley el que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conozcan de estos conflictos, provocando con esto que el arbitraje sea forzoso, esta regla la estableció el Constituyente en virtud de los acontecimientos históricos así como por la trascendencia social de este tipo de litigios.

La fracción XXI del artículo 123 constitucional establece:

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

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**



**consignadas en la fracción siguiente:** Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

Por lo tanto debemos interpretar la fracción XXI del artículo 123 Constitucional como un derecho tutelado por la ley, susceptible de ser ejercido, en el que las partes al estar propuesto como un medio de solución a su conflicto puede ser admitido o rechazado, solo en aquellos casos y bajo las condiciones que la propia ley establece, teniendo en cuenta que las partes en conflicto deberán estar consientes de las responsabilidades y consecuencias que se producirán por el ejercicio de este derecho que en su caso son la pena económica, así como dar por terminada la relación de trabajo.

Podemos decir que el artículo 123 en su fracción XXI contempla tanto la posibilidad de la negativa del patrón, como del trabajador para no someterse al arbitraje de la Junta, por lo tanto podemos interpretar que el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es de carácter administrativo pues solo podrá darse si es voluntad de las partes, sin embargo en cuanto se someten al mismo y son condenados al cumplimiento de una resolución emitida por la autoridad laboral, entonces con el imperio del estado y la fuerza de la ley tienen facultades para hacerla cumplir, con el uso de los medios de ejecución que se consagran en la ley misma. Asimismo se puede agregar que el constituyente al hacer incursionar la figura jurídica de la insumisión al arbitraje pretendía buscar una solución a los conflictos de naturaleza económica, ya que en los mismo no podía obligarse al patrón a cambiar las condiciones económicas en contra de su voluntad, por lo tanto se consideró indispensable la existencia de una sanción, aunque para el constituyente debía considerarse al arbitraje como forzoso u obligatorio, ya que era importante considerar que a pesar de que las partes no quisieran someterse al arbitraje debía siempre existir una sanción, pues los conflictos de trabajo tienden a buscar una mejora en las condiciones del mismo, así como el cumplimiento del contrato de trabajo que el patrón no cumple.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Es entonces que se concluye que la fracción XXI del artículo 123, consagra el principio de estabilidad en el empleo, así como la limitante de su aplicación que en su caso lo es el no sometimiento al arbitraje por alguna de las partes en conflicto y su sanción.

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

El artículo 947 de la Ley federal del Trabajo señala:

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

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

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables a las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XII, apartado A de la Constitución.

De la transcripción realizada, se puede destacar que existen 2 tipos de consecuencias legales al hacer uso del derecho de no someterse al arbitraje, en primer término podemos observar que se encuentran la extinción de obligaciones y en segundo el pago de indemnización que debe considerarse como la sanción que acompaña a dicha decisión.

Refiriéndonos al afecto de dar por extinguidas las obligaciones, podemos decir que este efecto debe ser declarado por la autoridad laboral, quien de ser procedente deberá extinguir el vínculo laboral que unía a las partes en conflicto, declarando entonces por terminada la relación de trabajo, dando fin a las obligaciones laborales y de seguridad social, así como todas aquellas que pudiesen desprenderse de una relación laboral.

Por lo que respecta a la pena económica se encuentra el pago de indemnizaciones a que hace referencia el artículo 947 de La ley Federal del Trabajo son:

a) Una indemnización equivalente a 3 meses de salario, misma que deberá quedar establecida en cuanto se fije un salario para dicho fin;

b) La indemnización correspondiente de la responsabilidad que resulto al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II, es decir que la determinación del monto de la indemnización dependerá del tipo de relación de trabajo de que se trate, ya que puede ser por tiempo determinado o indeterminado, para lo cual se deberá cuantificar para el primer caso en una suma que equivalga a la cantidad igual al tiempo de servicios prestados; y en el caso de que dicho tiempo fuese superior al de un año, deberá ser la suma de una cantidad que corresponda a seis meses por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes. Y en el caso de aquellos trabajadores que tiene una relación de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización deberá corresponder a la suma de una cantidad de 20 días de salario por cada año de servicios prestados;

c) Asimismo esta indemnización corresponde al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagar y hasta que se cubra el importe de las indemnizaciones.

En aquellos casos en los que las relaciones de trabajo son por tiempo determinado, el pago de salarios, no podrá exceder de la fecha en que se tenía prevista la disolución del vínculo, es decir que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o bien a dar cumplimiento del contrato de trabajo, entonces se deberá dar la declaración de disolución del vínculo laboral, mientras el pago de salarios podrá ser cuantificado solamente hasta la fecha original en la cual se previó la terminación de la relación de trabajo.

De igual manera deberán ser cubiertas algunas otras prestaciones legales que concede la ley como son la prima de antigüedad como un derecho, de acuerdo a lo que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Y finalizando por lo que respecta al último párrafo del artículo 947 de la Ley de la materia, debe interpretarse atendiendo el contenido de la fracción XII de la Carta Magna, es decir, que la insumisión tiene limitantes para su aplicación y que en su caso son los contenidos en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

#### **4.3 La insumisión al arbitraje contemplada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

La Suprema Corte de Justicia entró en la discusión acerca del no sometimiento al arbitraje en el año de 1936 cuando la misma sustentó el criterio de considerar a la reinstalación como una obligación del patrón en aquellos casos de despido injustificado que haya sido acreditado durante el procedimiento, así en la ejecutoria dictada en el Juicio de Garantías que promovió Gustavo Adolfo de la Selva, en la misma se hizo un estudio del artículo 123 fracciones XXI y XXIII, así como de los artículos 601 y 602 de la entonces Ley federal del Trabajo de 1931 los cuales en ese entonces contemplaban la insumisión al arbitraje, en dicha ejecutoria se daba la explicación de que los trabajadores tenían dos acciones para el caso de despido injustificado, la primera de ellas era la reinstalación y en segundo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

lugar la indemnización constitucional de tres meses de salario, estableciendo además que el patrón no quedaba facultado para no acatar el laudo que condenará a la reinstalación, ya que de lo contrario esta posibilidad estaría en contra de las normas protectoras del trabajador, y en todo caso dicha probidad debería existir en situaciones diversas a aquellos casos en que se demande la reinstalación. De esta forma quedaría establecida la estabilidad absoluta en el empleo, ya que de la interpretación de la anterior ejecutoria quedaba claro que era imposible la disolución de la relación de trabajo, si no existía una causa justificada, por lo tanto de no existir una causa que justificará el despido, la reinstalación era de carácter obligatorio o en su caso el trabajador podría optar por la indemnización.

Para 1945 la Suprema Corte cambió su criterio en la ejecutoria pronunciada en el Juicio de Garantías promovido por Oscar Cué, en donde se estableció la obligación de reinstalación como una obligación de hacer, teniendo esta un carácter de civilista, cumplimentándose esta mediante una indemnización compensatoria, que comprendería el pago de una cantidad por concepto de daños y perjuicios, cuando el patrón se negare a la reinstalación. Por lo tanto al considerarse a la reinstalación como una obligación de hacer desde un punto de vista civil, podría pensarse que existía una contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, sin embargo la Suprema Corte de Justicia, en la misma resolución aclaró que las fracciones antes mencionadas eran complementarias una de otra, ya que por un lado se otorga al trabajador la acción de solicitar, bien sea el cumplimiento del contrato o la indemnización, y asimismo se le otorga al patrón el derecho de negarse a acatar el laudo o a someterse al arbitraje.

Sin embargo en 1948 con la presentación de la iniciativa de reforma al artículo 123 constitucional en su fracción XXI, consistente en la limitación de la facultad de insumisión y no acatamiento de laudo, a los casos que señalaba la fracción XXII de la Carta Magna, se paso a retomar el principio de la estabilidad absoluta en el empleo propuesta desde 1945 con la ejecutoria

pronunciada por la Suprema Corte, para sustituirlo por el principio de estabilidad relativa, y aunque dicho proyecto no prospero, y fue hasta la reforma de 1962 que se estableció el texto que actualmente conocemos de las fracciones XXI y XXII de la Constitución Política.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha vertido diferentes criterios respecto del tema a partir de la reforma de 1962, sin embargo podemos destacar algunas de las tesis que se relacionan con el tema y las cuales son aplicables hoy en día en la practica y que son:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Octubre de 1991

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.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Octubre de 1991

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,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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.

**Novena Epoca**

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Marzo de 2001

Tesis: 2a. XXII/2001

Página: 194

**INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ACUERDO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE DECLARA SU IMPROCEDENCIA EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CAUSA PERJUICIOS DE IMPOSIBLE REPARACIÓN.** El acuerdo emitido por la autoridad responsable que declara improcedente la insumisión al arbitraje planteada por el patrón en la fase conciliatoria, viola en perjuicio de éste, de manera irreparable, sus derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica, al impedirle ejercitar el derecho que lo exima de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, por lo que tal determinación no puede considerarse como una violación procesal impugnabile en amparo directo una vez que se haya pronunciado el laudo, porque éste ya no podrá ocuparse de esa pretensión.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verdusco.

**Novena Epoca**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: 1.7o.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.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: 1.6o.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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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. Unanimitad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, página 465, tesis I.9o.T.21 L, de rubro: "ARBITRAJE, INSUMISIÓN AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE."

Novena Época  
 Instancia: Segunda Sala  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
 Tomo: XIII, Marzo de 2001  
 Tesis: 2a. XXIII/2001  
 Página: 195

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL

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

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verdusco.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de 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.

Octava Epoca  
 Instancia: Tribunales Colegiados de 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.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomó: II, Diciembre de 1995

Tesis: I.10.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.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomó: II, Agosto de 1995

Tesis: I.9o.T.20 L

Página: 466

**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

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I.9o.T.21 L

Página: 465

**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.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Página: 125

ARBITRAJE, PATRONO QUE SE NIEGA A SOMETERSE AL. CASO EN QUE NO DEBE APLICARSE EL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si el actor en el juicio laboral ejercita una acción consignada en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A", de la Constitución, como lo es la de reinstalación en su empleo, y en relación con dicho demandante no se surte ninguno de los casos por los que conforme a dicha fracción y al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, su patrono pudiera ser eximido de su obligación de cumplir con el contrato de trabajo; resulta incorrecto que ante la negativa lisa y llana de la parte demandada a someter sus diferencias, al arbitraje de la Junta Local, ésta, con apoyo en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, haya dictado laudo dando por terminada la relación de trabajo y condenando a dicha demandada a indemnizar a su trabajador conforme a lo establecido por las fracciones II a IV de ese artículo; pues el párrafo final de este último precepto expresamente establece que lo dispuesto en dicho artículo no es aplicable en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución. Y aun cuando la fracción XXI del mismo artículo constitucional faculta al patrono a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, en cuyo caso, la Junta dará por terminado el contrato laboral y condenará a indemnizar a su trabajador, dicha fracción también establece que lo dispuesto en la misma no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, o sea, en la XXII del precepto constitucional en comento.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 315/90. Myrna Maricela Aguirre García y otros. 10 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Brito Velázquez. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

**4.4 Casos en los que no opera la insumisión al arbitraje  
(Fracción XXII del artículo 123 Constitucional)**

Como ya hemos visto anteriormente la fracción XXI del artículo 123 Constitucional estableció de manera concreta el principio de estabilidad en el empleo, así como la limitante de su aplicación, asimismo podemos decir que la insumisión al arbitraje es considerada por varios juristas únicamente para los casos de conflictos colectivos de naturaleza económica, sin embargo y a pesar de esto es una realidad que en la practica se dan casos de insometimiento al arbitraje en algunos conflictos de carácter individual.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece de manera clara aquellas situaciones de excepción por las cuales no es aceptada la insumisión al arbitraje y del cual se cita a continuación:

Artículo 123. . .

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 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 podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

#### **4.5 Casos en que debe considerarse procedente la insumisión al arbitraje (artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo)**

De esta forma también se debe relacionar la citada fracción XXII del artículo 123 constitucional con los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, ya que del artículo 49 se puede determinar los casos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediando el pago de las indemnizaciones a que hace referencia el artículo 50 de la misma ley.

Los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar son los siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por 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;
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Respecto a los anteriores puntos podemos decir que estas son las limitantes para que se lleve a cabo la insumisión al arbitraje, por lo tanto de encontrarse el trabajador en alguno de los anteriores supuestos, el patrón podrá tener la oportunidad de no someterse al arbitraje de la Junta o bien de no acatar el laudo condenatorio dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedando el patrón obligado a cumplir con las indemnizaciones a que hace referencia el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.



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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los 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.

Asimismo deben considerarse para este punto las siguientes Tesis jurisprudenciales que hacen referencia a los casos en que no es procedente la insumisión al arbitraje:

**ARBITRAJE INSUMISION AL CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.**  
(*infra*, pág 84)

**INSUMISION AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTICULO 123 APARTADO A, FRACCION XXII DE LA CONSTITUCION.** (*Infra*, pág 79)

**ARBITRAJE, PATRONO QUE SE NIEGA A SOMETERSE AL CASO EN QUE NO DEBE APLICARSE EL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** (*Infra*, pág 85)

ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL CASOS EN QUE NO ES OPERANTE. (Infra, pág. 81)

ARBITRAJE. INSUMISION AL. NO PROCEDE TRATÁNDOSE DE DESPIDO. (infra. Pág. 83)

#### **4.6 Propuesta de reforma al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.**

Teniendo en cuenta que la principal problemática que se observa en la práctica, es la falta de regulación sobre el procedimiento que debe seguirse para los casos de insumisión al arbitraje, especialmente en cuanto al momento procesal oportuno para hacerlo valer, la forma en que deberán garantizarse las indemnizaciones que por ley corresponden al trabajador, así como las demás prestaciones a que tiene derecho, en caso de ser procedente dicha insumisión.

Por lo tanto y teniendo en cuenta lo anterior, nuestra propuesta por lo que respecta a este artículo 947 de la Ley federal del Trabajo es la siguiente:

Para aquellos casos concretos en los que las partes, pero especialmente el patrón, al tener conocimiento de la existencia de un juicio en su contra, por medio del cual un trabajador solicitará su reinstalación y en su caso encontrarse en los supuestos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón en caso de no estar conforme con la reinstalación del trabajador tendrá la opción de ejercer su facultad de no someterse al arbitraje de la Junta o en su caso de no acatar el laudo condenatorio dictado por la Junta que conoce del conflicto.

En el caso que nos interesa y que es objeto de estudio en el presente trabajo de investigación y tomando en cuenta que conforme a los artículos

875 al 878 de la ley de la materia, existen tres etapas durante el procedimiento ordinario y que son: Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Teniendo en cuenta que la finalidad de la etapa de Conciliación es la de hacer llegar a un acuerdo a las partes y en el caso de la etapa de Demanda y Excepciones, su finalidad es la de fijar la litis, entendiéndose que al momento de entrar a esta etapa procesal se deberán iniciar las facultades jurisdiccionales de la junta dando comienzo con el arbitraje, de tal forma se propone que el planteamiento de insumisión al arbitraje deba realizarse como único momento procesal oportuno al inicio de la etapa de Demanda y Excepciones, teniendo en cuenta que no debería darse la contestación a la demanda, ya que de lo contrario se estaría sometiendo a la jurisdicción y ejercicio del arbitraje de la Junta. Esta propuesta parte de la idea de que la etapa conciliatoria tiene la finalidad de avenir a las partes, quedando abierta la posibilidad de un arreglo conciliatorio, con la respectiva oportunidad de que el trabajador sea reinstalado en su puesto y por lo tanto esta facultad debe realizarse al iniciarse la etapa de demanda y excepciones ya que lo que se pretende es no someterse a un procedimiento que esta por comenzar. La materialización de dicha propuesta se debe llevar a cabo mediante la adición de un párrafo al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo y que en su primer parte debería decir: ***“ El no sometimiento al arbitraje deberá hacerse valer únicamente al inicio de la etapa de demanda y excepciones, . . . ”***

Asimismo y como segunda propuesta que complementa el párrafo anteriormente propuesto es que la insumisión al arbitraje se deberá ventilar por medio de un incidente de previo y especial pronunciamiento al cual se le denominara incidente de insumisión al arbitraje, lo anterior con la finalidad, principalmente de no dejar en estado de indefensión a las partes pero especialmente a la parte actora. Respecto a lo anterior podríamos pensar que dichos incidentes solo son interpuestos con la finalidad de suspender un proceso que ya ha comenzado, sin embargo lo que se pretende al incluir un

incidente para la solución de esta problemática es que ante la petición de la parte demandada de no someterse al arbitraje de la Junta, se suspenda el procedimiento que estaba por iniciar, quedando el párrafo propuesto de la siguiente forma:

*"El no sometimiento al arbitraje **deberá hacerse valer únicamente al inicio de la etapa de demanda y excepciones, resolviendo la Junta mediante la tramitación del incidente de insumisión al arbitraje a que hace referencia la fracción VI del artículo 762.**"*

Continuando con la realización de esta propuesta de reforma al artículo 947 y al considerarse la posibilidad de darse en la practica casos de insumisión al arbitraje debe tomarse en cuenta que para los casos en que sea declarado procedente dicha insumisión, el patrón deberá indemnizar con el importe de tres meses de salario, así como el realizar el pago de las indemnizaciones correspondientes al artículo 50 fracciones I y II, así como de los salarios caídos y demás prestaciones a que tiene derecho el trabajador, razón por la cual, de darse dicha insumisión el patrón deberá exhibir las cantidades correspondientes a las indemnizaciones antes señaladas. Por lo tanto se propone que se agregue un párrafo más a este artículo, el cual en su parte conducente establezca lo siguiente:

*" En los casos de no sometimiento al arbitraje por parte del patrón, el mismo estará obligado a exhibir una fianza que garantice el importe de los tres meses de salario a que hace referencia la fracción I de este artículo, así como el importe de los salarios vencidos y demás prestaciones accesorias a que tiene derecho el trabajador."*

Añadiendo este párrafo se pretende que el patrón que ejercita su facultad de no someter sus diferencias al arbitraje y siempre y cuando el trabajador se encuentre dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley de la materia, garantice el pago de las indemnizaciones el pago de las

indemnizaciones y demás prestaciones a que hemos hecho referencia mediante la exhibición de una fianza, lo anterior con la finalidad de que el patrón no exhiba un título de crédito (cheque) carente de fondos y en segundo lugar para que tampoco se le despoje al patrón de una cantidad en efectivo en tanto se resuelva la procedencia de dicha insumisión

La propuesta sobre la reforma al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, quedaría de la siguiente manera:

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 le paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

*"El no sometimiento al arbitraje deberá hacerse valer únicamente al inicio de la etapa de demanda y excepciones, resolviendo la Junta mediante la tramitación del incidente de insumisión al arbitraje a que hace referencia la fracción VI del artículo 762."*

*"En los casos de no sometimiento al arbitraje por parte del patrón, el mismo estará obligado a exhibir una fianza que garantice el importe de los tres meses de salario a que hace referencia la fracción I de este artículo, así como el*

*importe de los salarios vencidos y demás prestaciones accesorias a que tiene derecho el trabajador."*

#### **4.7 Propuesta de reforma al artículo 762 de la ley Federal del Trabajo.**

La propuesta por lo que respecta a este artículo se deriva de la idea que se ha plasmado en párrafos anteriores, ya que al añadir uno de los párrafos propuestos al artículo 947 hicimos alusión a la posibilidad de ventilar los asuntos de insumetimiento al arbitraje por medio de un incidente de previo y especial pronunciamiento denominado como de insumisión al arbitraje, el cual quedará establecido como una fracción VI del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo que establece cuales son las cuestiones que se tramitan como incidentes de previo y especial pronunciamiento, de forma que el artículo quedara se la siguiente manera:

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

- I. Nulidad
- II. Competencia
- III. Personalidad
- IV. Acumulación
- V. Excusas, e
- VI. *Insumisiones al arbitraje*

La idea de adicionar una fracción más a este artículo que contemple la insumisión al arbitraje como un incidente de previo y especial pronunciamiento, radica en que se considera indispensable que se cuente con un procedimiento especial para la solución de cuestiones como la insumisión al arbitraje, además que se debe tener en cuenta que al momento de ser planteada la situación por el patrón y la misma se resolviera de plano, se estaría dejando en estado de indefensión a la parte actora, por lo tanto se

considera indispensable que exista una suspensión del proceso que esta por comenzar, ya que de esta forma se estaría en posibilidad de aportar los medios probatorios necesarios para que se otorgue o se niegue la facultad del patrón de sustrarse del arbitraje y jurisdicción de la Junta. Para que dentro del mismo incidente se pudieran resolver las circunstancias relativas a la determinación de las cantidades necesarias para fijar el monto total de las indemnizaciones, asimismo es importante aclarar que la facultad del patrón de no someterse al arbitraje únicamente puede ser aplicada en los casos y condiciones previstos por la ley es decir deben ubicarse en los supuestos del artículo 49, razón por la cual este incidente que se propone serviría para llevar a cabo el estudio de las causales y cuestiones de procedencia de acuerdo a lo que establece el artículo 49 y teniendo en cuenta las limitantes a que hace referencia la fracción XXII apartado "A" del artículo 123 constitucional.. De tal forma que se tendría que señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes, fecha y hora para el desahogo de la audiencia incidental de insumisión al arbitraje, en la cual las partes podrían ofrecer las pruebas que consideren pertinentes para sostener su posición, en la que además la Junta deberá resolver en caso de ser procedente dicha insumisión la terminación del vínculo de trabajo y asimismo establecería la cantidad que el patrón debería cubrir por el monto total de las indemnizaciones que se le adeudarían al trabajador.

TESTS CON  
FALLA DE ORIGEN

**"LA INSUMISION AL ARBITRAJE COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO".**

**CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** La figura jurídica de insumisión al arbitraje así como el no acatamiento del laudo, son nacidas de la constitución de 1917.

**SEGUNDA.-** El arbitraje es el medio heterocompositivo de solución a los conflictos, en el que un tercero ajeno a la controversia, denominado arbitro propone una solución a las partes en contienda, mismas que previamente deben aceptar este medio de solución mediante un convenio arbitral.

**TERCERA.-** El arbitraje laboral se desprende de la facultad que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado "A" fracción XX, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conozcan de los conflictos entre el capital y el trabajo

**CUARTA.-** Al provenir el arbitraje de una disposición legal, se ejercen facultades, sin necesidad de acuerdo previo de las partes, si no que el mismo subsiste por la fuerza de la ley y el imperio del estado, las cuales facultan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a someter a las partes a un procedimiento previamente establecido por la legislación laboral.

**QUINTA.-** Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se denominan laudos, que constituyen verdaderas sentencias, pues las mismas resultan obligatorias para las partes y pueden ser ejecutadas por la autoridad

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



laboral, ya que como órgano del Estado que es, se encuentra dotado de imperio para llevar a cabo dicho ejercicio.

**SEXTA.-** La fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política, al igual que el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo contemplan las figuras jurídicas de insumisión al arbitraje y no acatamiento del laudo, sin embargo y a pesar de que ambas figuras tiene la finalidad de evitar reinstalar al trabajador, ambas tiene la diferencia en cuanto al momento procesal de hacerlas valer.

**SEPTIMA.-** Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son cuestiones que tienden interrumpir la secuela procesal, teniendo como efecto el no poder llegar a dictarse un laudo, si no se resuelve previamente la cuestión.

**OCTAVA.-** La estabilidad en el empleo es un principio social consagrado en nuestra Carta Magna el cual debe ser entendido como el derecho de conservación del trabajo, por el tiempo que exija la naturaleza de la relación patrón - obrero.

**NOVENA.-** El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo concede al patrón la facultad de no someterse al arbitraje o de no acatar el laudo, si embargo debe tomarse en cuenta que esto solo es operante para aquellos casos que señala el artículo 49 de la Ley laboral, refiriéndonos en concreto a los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, debiendo cubrirse las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la misma ley.

**DECIMA.-** El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo debe ser reformado para quedar de la siguiente manera:

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;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- 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 le paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

*"El no sometimiento al arbitraje **deberá hacerse valer únicamente al inicio de la etapa de demanda y excepciones, resolviendo la Junta mediante la tramitación del incidente de insumisión al arbitraje a que hace referencia la fracción VI del artículo 762.**"*

*"En los casos de no sometimiento al arbitraje por parte del patrón, el mismo estará obligado a exhibir una fianza que garantice el importe de los tres meses de salario a que hace referencia la fracción I de este artículo, así como el importe de los salarios vencidos y demás prestaciones accesorias a que tiene derecho el trabajador."*

Las adiciones propuestas para este artículo pretenden dar un mayor control a la figura jurídica de insumisión al arbitraje, que actualmente se aplica en algunos litigios en materia laboral, pues como se señala en el primer párrafo propuesto, se debe contemplar a la etapa de demanda y excepciones como único momento procesal oportuno para hacer valer el deseo de no someter sus diferencias al arbitraje, de tal forma que el patrón no evada su responsabilidad de reinstalar al trabajador durante el desarrollo del procedimiento, asimismo, se debe entender que de dar contestación a la demanda se estaría aceptando el ejercicio del arbitraje, por lo tanto se establece como único momento procesal para hacer valer la insumisión al

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

arbitraje, solo al inicio de la etapa de demanda y excepciones, debiendo manifestar su desecho de no someter sus diferencias al arbitraje, para que la Junta que conoce del asunto resuelva la cuestión mediante la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, mismo que es motivo de una reforma al ser incluido como una fracción VI al artículo 762 de la Ley Laboral, pues si bien es cierto que este tipo de incidentes tienden a interrumpir la secuela procesal y en el caso que se plantea aun no inicia el procedimiento, lo que se pretende es que se suspenda el procedimiento que estaba por comenzar, debiendo resolverse sobre la procedencia de la insumisión al arbitraje y de esta forma continuar el procedimiento o bien darlo por terminado.

En cuanto a la propuesta de exhibición de fianza se pretende que solo para aquellos casos que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y en los que el patrón haga ejercicio de su facultad de no someterse al arbitraje, el mismo garantice el pago de las indemnizaciones correspondientes, así como de las que resulten del conflicto de acuerdo con los montos señalados en las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior mediante la exhibición fianza, pues de esta forma el trabajador quedara protegido ante una eventual entrega de titulo de crédito (cheque) carente de fondos y asimismo para que el patrón no sea despojado de una cantidad en efectivo en tanto se resuelva sobre la procedencia de dicha insumisión.

**DECIMAPRIMERA.**- Respecto de la propuesta realizada anteriormente debe contemplarse la reforma al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo en la que contemple una sexta fracción quedando de la siguiente manera:

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

- I. Nulidad
- II. Competencia
- III. Personalidad

TFCIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- IV. Acumulación
- V. Excusas, e
- VI. *Insumisiones al arbitraje*

Con la adición de esta última fracción se contará con un procedimiento especial para la solución de cuestiones de insumisión al arbitraje, ya que si la misma se resolviera de plano se dejaría en estado de indefensión a la parte actora, por lo que debe considerarse el suspender el procedimiento que estaba por comenzar y de esta forma estar en posibilidad de aportar los medios probatorios idóneos para declarar procedente o improcedente la insumisión al arbitraje que se plantea.

TRIS CON  
ALLA DE ORIGEN

**BIBLIOGRAFÍA**

**DOCTRINA**

- 1.- BAZARTE CERDAN, Willebaldo. "Los incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano."  
2ª ed. México, 1994. 479 p.
- 2.- BERMÚDEZ CISNEOS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo."  
2ª ed. México, Trillas, 1989. 335 p.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo."  
4ª ed. México, Editorial Sista, 1994. 725 p.
- 4.- BRICEÑO SIERRA, Humberto. "Estudios de Derecho Procesal."  
México, Ed. Cárdenas, 1980. 761 p.
- 5.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo."  
México, 1985. 627 p.
- 6.- CABANELLAS DE TORRES. "El derecho Laboral en Iberoamerica."  
México, Trillas, 1981. 927 p.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. "35 lecciones de Derecho Laboral."  
8ª ed. México, Trillas, 1994. 385 p.
- 8.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo."  
México, Editorial Esfinge, 1989. 394 p.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- 9.- DI PIETRO, Alfredo. "Manual de Derecho Romano."  
4ª ed. Buenos Aires, Depalma, 1992. 486 p.
- 10.- GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso."  
9ª ed. México, Harla, 1996. 337 p.
- 11.- GONZALEZ GARCIA, Mario. "Derecho Procesal: Comentarios procesales a la Ley Federal del Trabajo."  
México, Porrúa, 2000. 467 p.
- 12.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. "Relaciones Laborales en el Siglo XXI."  
México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 2000. 370 p.
- 13.- MORALES, José Ignacio. "Derecho Romano."  
3ª ed. México, Trillas, 1996. 349 p.
- 14.- NESTOR DE BUEN, L. "Derecho del Trabajo."  
10ª ed. México, Porrúa, 1997. 669 p.
- 15.- NESTOR DE BUEN, L. "Derecho Procesal del Trabajo."  
10ª ed. México, Porrúa, 2001. 661 p.
- 16.- OVALLE FABELA, José. "Teoría General del Proceso."  
3ª ed. México, Harla, 1996. 351 p.
- 17.- OVALLE FABELA, José. "Derecho Procesal Civil."  
8ª ed, México, Oxford. 446 p.
- 18.- PORRAS LOPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo."  
4ª ed. México, Porrúa. 400 p.
- 19.- TENA SUCK, Rafael. "Derecho Porcesal del Trabajo."  
5ª ed, México, 1997. 260 p

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- 20.- "Temario de Derecho Procesal del Trabajo."  
México, Junta Federal del Conciliación y Arbitraje, 1985, 159 p.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo."  
6ª ed. México, Porrúa, 1981. 699 p.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo."  
5ª ed, México, Porrúa, 1980. 595 p.
- 23.- VESCOVI, Enrique. "Teoría General del Proceso."  
Bogota Colombia, Temis, 1984. 352 p.

TF SIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**LEGISLACIÓN**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
129ª ed. México, Ed. Porrúa, 2001. 147 p
  2. Ley Federal del Trabajo  
16ª ed. México, Ed. Delma, 2001. 247 p.
  3. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal  
55ª ed., México, Porrúa, 2000. 361 p.
  4. Ley Federal de Protección al Consumidor  
México, PFC, 2001. 32 p
  5. Código de Comercio y Leyes Complementarias  
68ª ed., México, Porrúa, 2000.
- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

**OTRAS FUENTES CONSULTADAS**

- 1.- PORRUA, Miguel Angel. "Prontuario Teorico Practico de Derecho del Trabajo."  
5ª ed, México, 2001. 1179 p.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN