



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MEXICO

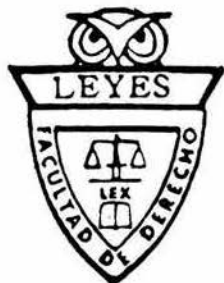
---

---

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

LA NEGATIVA DEL PATRON A ACEPTAR EL LAUDO  
PRONUNCIADO POR LA JUNTA

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MAURA OCHOA CARRILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MAURA OCHOA CARRILLO**, con número de cuenta 80186865, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LA NEGATIVA DEL PATRON A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA", bajo la dirección del LIC. RAMON RODRÍGUEZ MORENO, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 1º de junio de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 15 de mayo 2004.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA  
Director del Seminario

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

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

## DEDICATORIA

*A Dios, a ese Ser Supremo por el regalo de vida que puedo disfrutar y que me ha permitido estudiar una carrera, sin más limitación que mi propia voluntad.*

*A mí querida familia que siempre me impulso a estudiar y terminar una carrera, especialmente a mi madre por creer en mí, en que podía concluir éste trabajo de tesis, por su apoyo incondicional y desinteresado, gracias.*

*A mis maestros, sin los cuales no hubiera sido posible aprender y comprender la enseñanza que albergan los libros, por su invaluable labor, por transmitirnos en cada clase no sólo su sapiencia y experiencia en el campo del Derecho, sino también por dejar parte de su vida en cada aula de nuestra Universidad.*

*A mis amigos, por su amistad, respeto, comprensión y ayuda que siempre me han brindado, por impulsarme a ser mejor profesionalista, a seguir estudiando y preparándome día a día, por todas las oportunidades que han abierto para mí, gracias.*

*Les dedico éste trabajo de tesis con él cual se cierra una etapa en mi vida y comienza otra, esperando no defraudar la confianza que siempre me han brindado.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A la Universidad Nacional Autónoma de México, por albergar en sus aulas los sueños de todos los que hemos tenido la fortuna de estudiar en tan gloriosa Institución, por darnos la oportunidad de aprender los conocimientos necesarios para llegar a ser profesionistas y labrarnos un futuro.*

*A los maestros que con su empeño y dedicación, hacen de su profesión un ejemplo a seguir.*

*A mis compañeros y amigos por su amistad que ha perdurado a través del tiempo.*

*A todas aquellas personas, que han hecho posible la culminación de éste trabajo de Tesis, gracias por sus consejos y asesoría.*

# **LA NEGATIVA DEL PATRON A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA**

## INTRODUCCIÓN

### CAPITULO I

#### I.- LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 Concepto de Principios.....	4
1.2 Principios Generales del Derecho y Principios del Derecho Laboral.....	8
1.3 Principios de Carácter Sustantivo y Principios Procesales de Derecho del Trabajo.....	10
1.4 Los Principios Generales de la Teoría General del Proceso.....	12
1.5 Los Principios Procesales Según la Ley Federal del Trabajo Vigente...	17
1.6 Los Denominados Principios Implícitos.....	19

### CAPITULO II

#### 2.- GENERALIDADES SOBRE LAS ACCIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

2.1.- Examen Crítico Respecto del Concepto de Acción.....	26
2.1.1 Naturaleza Jurídica.....	28
2.1.2 La acción como derecho material.....	29
2.1.3 La polémica Windscheind-Muther .....	31
2.1.4 La acción como derecho a la tutela concreta .....	32
2.1.5 Concepto.....	33
2.1.6 La acción como derecho abstracto.....	34
2.1.7 La síntesis de Liebman.....	36
2.2 Concepto (definiciones).....	38
2.3 Las Condiciones de la Acción.....	39
2.3.1 Interés Jurídico.....	40
2.3.2 Pretensión.....	42

2.4	Clasificación de las Acciones.....	48
2.4.1	La acción de cumplimiento de contrato (reinstalación) y su naturaleza jurídica.....	50
2.4.2	La acción de indemnización.....	52
2.4.3	Las acciones de carácter colectivo.....	56

### CAPITULO III

#### 3.- EL ARBITRAJE EN MATERIA DE TRABAJO COMO FORMA FUNDAMENTAL DE SOLUCIONES DE CONFLICTOS.

3.1	Concepto de Arbitraje Laboral.....	61
3.2	Su Distinción con el Arbitraje Privado y con la Función Jurisdiccional....	62
3.3	Su Regulación en el Artículo 123 Constitucional.....	66
3.4	Las Tendencias de las Leyes de los Estados.....	70
3.5	En la Ley de 1931.....	72
3.6	Sus Reformas Posteriores.....	76
3.7	En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	77
3.8	La Reforma Procesal de 1980.....	78
3.9	Su Naturaleza Obligatoria y sus Excepciones.....	78

### CAPITULO IV

#### 4.- EL LAUDO LABORAL

4.1	Contenido de Laudo.....	79
4.1.1	Requisitos de Forma.....	81
4.1.2	Requisitos de Contenido (fondo).....	82
4.2	Tipos de Laudo.....	84
4.2.1	Condenatorios.....	85
4.2.2	Absolutorios (declarativos).....	85
4.2.3	Mixtos.....	86
4.2.4	Constitutivos.....	86
4.2.5	Declarativos.....	88

4.2.6 Creadores de Nuevas Condiciones de Trabajo.....	88
4.3 Su Distinción con el Laudo Arbitral.....	90

## CAPITULO V

### 5.- LA PROBLEMÁTICA DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE

5.1 La Fracción XXI del Apartado A del Artículo 123, la Facultad del Patrón de Negarse a Someter sus Diferencias al Arbitraje y la Estabilidad en el Empleo.....	95
5.1.1 La negativa a acatar el laudo.....	115
5.1.2 Efectos de la negativa a acatar el laudo.....	116
5.1.3 La sustitución de la obligación de reinstalar por una indemnización .....	117
5.2 Su Fundamento en el Artículo 947 de la Ley laboral así como sus Excepciones.....	120
5.3 De los Supuestos Contenidos en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.....	122
5.4 La Oportunidad Procesal del Patrón para el Ejercicio de esta Facultad y su Procedimiento.....	123
5.5 El Criterio Sustentado por la Jurisprudencia.....	130
5.6 Nuestra Propuesta.....	133
5.6.1. De Reforma Constitucional.....	133
5.6.2. De Reforma Legal.....	134
5.6.3. Justificación de la Propuesta.....	134

CONCLUSIONES.....	137
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	139
-------------------	-----



## INTRODUCCION

El constituyente de 1917 consagró uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo: la estabilidad absoluta en el trabajo, pionero en el mundo, este derecho se encuentra dirigido a proteger la permanencia de los trabajadores en el empleo en contra de la conducta arbitraria y caprichosa de los patrones.

Sin embargo la redacción confusa de la Fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional desde su texto original, en el sentido de facultar al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas o a aceptar el laudo pronunciado por ellas, restó eficacia a dicho principio, dado que sistemáticamente los patrones apoyados en dicha fracción se negaban a someter sus diferencias al arbitraje y a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas.

Lo anterior generó dos de las más bellas batallas del Derecho del Trabajo: por una parte la relativa a la naturaleza jurídica de las Juntas y por otra la relativa al carácter obligatorio de la reinstalación en el trabajo, la primera batalla fue ganada a los patrones por la jurisprudencia mediante la celebre ejecutoria de La Corona dictada el primero de febrero de 1924 mediante la cual se reconoce el carácter jurisdiccional a las Juntas, la segunda problemática aún subsiste.

Esta última problemática ha generado un amplio debate dando origen a la llamada por la doctrina genéricamente insumisión al arbitraje y la negativa a acatar el laudo, a las cuales agregamos la de la substitución de la obligación de reinstalar por una indemnización, con una naturaleza y reglas distintas a las anteriores.

En 1962 se reformó la fracción XXI y XXII del artículo 123 Constitucional para prohibir la insumisión al arbitraje y la negativa a aceptar el laudo en las acciones derivadas del despido del trabajador, sin embargo también se introdujo en la fracción XXII del propio precepto constitucional, excepciones al principio de estabilidad, estableciendo en el artículo 49 de la Ley reglamentaria ciertos casos en que el patrón podrá ser relevado de la obligación de reinstalar, mediante el pago de una indemnización. Con lo que se suprimió la estabilidad absoluta y dando curso a la estabilidad relativa.

**Sin embargo estos casos establecidos en forma taxativa, en la práctica han sido extendidos por las Juntas, generalizándose la aplicación de la insumisión al arbitraje indebidamente a la mayoría de los casos.**

Con el objeto de dar eficacia al principio de estabilidad en el trabajo, y poner fin a una polémica de hace más de 85 años derivada de la redacción de la fracción XXI y XXII del Apartado

“A” del artículo 123 Constitucional, en el capítulo V presentamos el texto completo de nuestra propuesta de reforma a la Constitución.

En el capítulo primero abordaremos los Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo que animan el tema que nos ocupa. En el capítulo segundo, trataremos las Generalidades Sobre las Acciones de Trabajo, e íntimamente relacionado el capítulo tercero abordaremos lo relativo al Arbitraje en Materia Laboral con el fin de discernir la procedencia de la insumisión al arbitraje. Dado que uno de los presupuestos procesales para promover el no acatamiento del laudo lo constituye la existencia de éste, así como su carácter condenatorio en relación a la reinstalación, en el capítulo IV se aborda la Naturaleza de dicha Reinstalación, por último en el capítulo quinto abordaremos lo relativo a la esencia de nuestro tema esto es, lo relativo a La Problemática de la Insumisión al Arbitraje y Nuestra Propuesta para superar la misma.

## CAPITULO 1

### I. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A nuestro juicio, el legislador al establecer en la Fracción XXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y con posterioridad en la Ley reglamentaria la facultad del patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas o aceptar el laudo pronunciado por ellas, incurrió en diversas omisiones, por lo que los problemas jurídicos que surgen por la aplicación de dicha disposición, a falta de disposiciones expresas, aplicables deben ser resueltos a la luz de los principios del derecho sustantivo y procesal del trabajo.

#### 1.1 Concepto de Principios

El Derecho en general está cimentado en un sin número de principios que son su base de sustentación, su punto de apoyo, en una palabra son la estructura misma de la ciencia jurídica.

En sentido común y conforme el diccionario de la real academia española, por principio debe entenderse:

"La base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia, así como la causa primitiva o primera de una cosa, o aquello de que otra cosa procede de cualquier modo".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Diccionario de la Real Academia Española, Vigésima Primera, ed., Madrid, Ed. Espasa Calpe 1992, p.1667.

Asimismo la citada obra de consulta define al principio de derecho como:

"A la norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de Jurisconsultos y Tribunales".<sup>2</sup>

A continuación transcribo los conceptos más importantes de principios de derecho formulados por los más destacados autores:

Para Demófilo de Buen son:

"Los inspiradores de un derecho positivo en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de proceder el caso, para su observancia serían precisas dos condiciones: que encajen en el sistema de derecho positivo y que estén recogidos en la legislación".<sup>3</sup>

Américo Plá, los define con referencia directa al derecho del trabajo como:

"Los enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden, una serie indefinida de situaciones los principios son más generales que la norma, porque sirven para inspirarla, para entenderla y para suplirla, pero además, tienen la virtud de ser Valiosos respecto de un número indeterminado de normas."<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Ibid.

<sup>3</sup>DE BUEN, Demófilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. México, Tercera Edición, Ed. Porrúa, 1977, p. 288.

<sup>4</sup>PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Buenos Aires, Ediciones de Palma, 1990, p.9

Con mayor precisión y claridad el procesalista Italiano Francisco Carnelutti, señala que:

"Los principios generales del Derecho no son algo que exista fuera sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas, se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol dentro del vino: son el espíritu ó la esencia de la Ley.<sup>5</sup>

Sin embargo como puede apreciarse de las definiciones transcritas, el concepto de principios de derecho se complica por su similitud o parentesco con el concepto de fuente de derecho, ahora bien precisaremos su distinción y la identidad de cada una de ellos.

A nuestro juicio, y esto es aceptado por la mayoría de la doctrina, los principios se integran a las normas y forman parte de ellas, pero pueden servir, a su vez, mediante el proceso analógico, para crear una norma nueva. Precisamente este es el significado del método analógico según explica el maestro Demófilo de Buen:

"Consiste en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma, supone pues una doble operación: inducir de una regla concreta, su principio inspirador, deducir consecuencias nuevas".<sup>6</sup>

El principio entonces, inspira a la norma, pero a la vez, no puede servir al intérprete o al juzgador si no ha sido recogido en una

---

<sup>5</sup>CARNELUTTI Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tr. de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, y Santiago Sentís Melendo. Tomo 1 Buenos Aires, Ed. UTHEA, 1944. p. 120.

<sup>6</sup>DE BUEN, Demófilo Op. Cit. p. 393.

norma concreta o en todo caso, en el espíritu de un determinado sistema legislativo.

En este orden de ideas, se pone de manifiesto la estrecha relación entre las fuentes y los principios de derecho. En efecto, las fuentes del derecho, no son otra cosa que las normas mismas y no sus antecedentes, suelen incluirse entre ellas los principios generales, de manera que se confunda a la norma con el instrumento que sirve para crearla. Evidentemente que al ser incluidos los principios en las relaciones de fuentes supletorias, en este caso asumen una función integradora de lagunas. El problema ahora estribará en que los principios ya recogidos en la legislación en normas concretas, podrán ser utilizados sin mayores riesgos de afectar la seguridad jurídica. En cambio los que aún no han sido sancionados por el poder legislativo, podrán ser confundidos con simples ideas políticas del momento, de manera que estas acceden al campo jurídico por la vía judicial, a través de otras personas.

Con mayor razón el destacado civilista profesor Rafael de Pina,<sup>7</sup> comenta que el concepto tradicional de las fuentes del derecho debe someterse a revisión, para evitar que se siga confundiendo el origen con lo originado, para que nadie confunda el agua con el manantial.

Por estas razones, compartimos la idea del maestro Néstor de Buen, en el sentido de atribuir a los principios su función

---

<sup>7</sup>DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición, México, Ed. Botas, 1952, p. 18

integradora principal, anterior en el proceso legislativo a la creación de la Ley, pero indisolublemente unida a ésta cuando se trata de extender sus disposiciones a una semejanza esencial. Es por esto que propone sustituir la teoría de las fuentes por la de la teoría de las normas.

## 1.2 Principios Generales del Derecho y Principios del Derecho Laboral

En el apartado anterior reflexionamos acerca del concepto de principios generales del derecho, ahora bien si no es posible hacer una enumeración exhaustiva de los mismos, pues el conocimiento de ellos se perfecciona día con día, y por lo mismo su número y contenido varía, por lo que sólo señalaremos algunos ejemplos de ellos: La equidad, generalmente entendida como la prudente aplicación de la Ley al caso concreto; la buena fe, o lealtad a la palabra, la obligación de cumplir los contratos, el derecho de legítima defensa, etc.

En nuestra Constitución Política, el artículo 14 señala que los juicios del orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la Ley y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho, según el maestro Preciado Hernández éste reenvió, "vincula nuestro derecho patrio a la mejor tradición, naturalista de la civilización occidental".<sup>8</sup>

Sin embargo cuando abordamos éstos principios en el ámbito del derecho del trabajo surge la interrogante de si los mismos son

---

<sup>8</sup>PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. "El artículo 14 Constitucional y los Principios Generales del Derecho", En Revista de la Facultad de Derecho, México, Volumen XIX. NUM.75-76. JULIO-DICIEMBRE 1969, p. 50



conceptualmente iguales en el campo del Derecho del Trabajo y a los del Derecho Común, no obstante sus fines y propósitos distintos.

La respuesta a éste problema es que en rigor no existe una distinción conceptual de principios en estas ramas de derecho ya que si son principios generales, rigen para cualquier rama del derecho, puesto que la justicia, la equidad son valores universales del derecho, sin embargo deben admitirse particularidades en cuanto a los propósitos y fines del Derecho del Trabajo, y que magistralmente las expone el destacado autor español Efrén Borrajo Dacruz:

"El Derecho del Trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política, en nombre de una idea de justicia a un problema social. En consecuencia las normas jurídico-laborales tienen un doble fundamento ideológico, a saber: en un plano abstracto y remoto, su fundamento es la Justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como sustanciales al hombre viviendo en sociedad etc., ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es "una idea de justicia, en nuestro caso la llamada idea social de la justicia", o sin más, la justicia social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política".<sup>9</sup>

Por último a mayor abundamiento y para robustecer la idea de distinción del Derecho del Trabajo en cuanto a sus propósitos,

---

<sup>9</sup>BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Sexta Edición, Madrid, Editorial Tecnos, 1989, p. 420.

respecto del Derecho en general, cito las ideas del destacado tratadista Américo Plá quien sostiene que:

"Cuando se afirma la autonomía del Derecho del Trabajo, se sostiene generalmente que éste tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho".<sup>10</sup>

### 1.3 Principios de Carácter Sustantivo y Principios Procesales de Derecho del Trabajo

Esta es una distinción de suma importancia por las razones que a continuación se expresaran. Si bien es cierto la tradición jurídica predominante ha establecido dos grandes cuerpos de normas en cada materia, según se trate, una que se refiere a los derechos sustantivos y otra independiente que se refiere a la parte adjetiva o denominado código de procedimientos, lo cierto es que en materia de Derecho de Trabajo, el legislador mexicano, estableció en un sólo cuerpo jurídico denominado Ley Federal del Trabajo estas dos clases de normas, formando una sólida unidad entre el Derecho Procesal y el Derecho Sustantivo del trabajo. De ahí que los principios que se expresan en las primeras disposiciones sean válidos para todas las partes integrantes de la disciplina.

No obstante lo anterior debe admitirse que en una perspectiva unitaria, que parte de la idea de la unidad esencial-

---

<sup>10</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Op. Cit. p. 9.

conceptual y estructural del Derecho Procesal, pero sin que implique su identidad total, ya que reconoce la diversidad de procesos, con sus propias modalidades y características, la cual se debe a que la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos, impone a estos determinadas características.

Así en la Ley Laboral de 1970 se consignaron principios de carácter sustantivo definatorios de esta disciplina. Así, en el artículo segundo se manifiesta el propósito armonizador, justiciero y equilibrador de las normas de trabajo. A su vez el artículo tercero del mismo ordenamiento precisa la idea del trabajo como derecho y deber social, enfatizando además los principios de dignidad, el respeto que debe imperar a la salud de los trabajadores y a su integridad personal etc. En el segundo párrafo se consagró el principio de igualdad de trato entre los trabajadores, y por último en el artículo 18, se dispone la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Los Principios del Derecho Procesal, en cambio, no se consignaron con claridad en la parte procedimental de la Ley de 1931, ni en la de 1970 fue hasta la Reforma Procesal de 1980, que se estableció una regulación procesal, acorde a la Ley de 1970, que permitió romper con la tesis de igualdad entre las partes, para convertirse de un punto de partida, como hasta entonces, en una meta a alcanzar a través de un proceso esencialmente tutelar.



Principio de Justicia { proceso laboral

Social { proceso agrario

Proceso inquisidor { proceso penal  
proceso administrativo  
proceso constitucional  
proceso familiar y del  
estado civil

De esta manera el principio dispositivo que rige predominantemente en el Derecho Privado, es entendido como aquel que permite a las partes disponer del proceso-monopolizando su iniciativa e impulso, así como fijando su objeto y disponer del derecho sustancial controvertido. En la doctrina procesal se ha pretendido distinguir entre dispositividad del proceso y disponibilidad del derecho sustancial controvertido, sin embargo resulta evidente que la dispositividad no es sino consecuencia de la disponibilidad, por lo que ambos conceptos se auto implican. De esta manera el denominado principio de la libertad de estipulaciones; llamado también de autonomía de la Voluntad, se traduce en el principio dispositivo ya analizado. Otro principio que rige esta rama del Derecho es el llamado

de igualdad de las partes en el proceso que según la opinión del maestro Ovalle Favela no es:

"Sino una manifestación particular del principio general, del constitucionalismo liberal burgués, de igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Este principio, que implica la igualdad de oportunidades procesales para las partes, surge del supuesto de que todos los individuos son iguales y deben serlo también ante la Ley y en el proceso. Este principio de igualdad ha sido muy cuestionado desde el siglo pasado por quienes sustentan que, en una sociedad caracterizada por las desigualdades sociales y económicas, dicho principio no es garantía de justicia, sino ratificación jurídica de las desigualdades".<sup>12</sup>

El proceso laboral y agrario, se orientan según la opinión de Fix-Zamudio, por el principio de justicia social, el cual procura la protección jurídica de los seres económicamente débiles, para tratar de lograr un equilibrio efectivo entre los diferentes grupos o clases sociales.<sup>13</sup>

Por último los procesos administrativos y constitucional, se orientan por el principio inquisitorio, conforme al cual corresponde al Juez, y no a las partes, " La afirmación de los hechos trascendentes, así como la obtención de las pruebas en el juicio o la manera de obtenerlas, con la consiguiente intervención de un órgano... de carácter imparcial para regular el desarrollo de la controversia en vista del interés público en su composición".<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. México, Ed. Harla, 1980 p. 9.

<sup>13</sup>FIX-ZAMUDIO, Héctor. Op. Cit. pp. 19-23.

<sup>14</sup>Ibidem p. 31

Tendencias Comunes: Hemos analizado los rasgos generales que orientan y rigen cada una de las ramas procesales, ahora destacaremos los aspectos comunes de la mayoría de ellos, se habla así de la orientación hacia la socialización del proceso civil, la cual explica que este, no tiene como punto de partida una supuesta igualdad, sino que reconoce las desigualdades sociales y tiene como meta alcanzar la igualdad material y ya no la meramente formal de las partes.

Otro aspecto común es la denominada por el autor José Ovalle Favela<sup>15</sup> como de la publicización del proceso enfatizando la necesidad de otorgar mayores poderes al juzgador para impulsar el desarrollo técnico y formal de aquél citado proceso.

Por último otro principio que rige en general todos los procesos, es el de contradicción derivada del carácter dialéctico del proceso. Según Couture, éste principio cuya fórmula se resume en la expresión: óigase a la otra parte, consiste en que salvo las expresiones establecidas en la Ley, toda petición o pretensión formulada por una de las partes en el proceso, debe ser comunicada a la contraparte a través del acto procesal comúnmente denominado vista, con el propósito de que ésta pueda presentar ante el juzgador su consentimiento o formular su oposición, conforme a éste principio el Juez no procede de plano sino en aquellos casos que la Ley lo autoriza expresamente.

Este deber se extiende, en general, a todos los actos del proceso, excluyéndose sólo aquellos actos de mero trámite que no

---

<sup>15</sup>Ovalle Favela, José, op. Cit. p. 11

afectan las oportunidades procesales de ambas partes, y aquellos que la Ley ordena expresamente.

Este principio que se resume en la fórmula auditor altera para (óigase a la otra parte) es explicado magistralmente por el destacado procesalista argentino Eduardo J. Couture de la siguiente manera:

"Salvo situaciones excepcionales establecidas en la Ley, toda petición o pretensión, formulada por una de las partes en el proceso, debe ser comunicada a la parte contraria para que ésta pueda prestar a aquella su consentimiento o formular su oposición. Conforme a éste principio el Juez no procede de plano sino en aquellas situaciones que la Ley autoriza expresamente".<sup>16</sup>

Este principio implica que el juzgador no debe afectar las oportunidades procesales de las partes, por tanto no debe resolver la petición de alguna de las partes, sin otorgar una oportunidad razonable a la contraparte para que exponga sus propias consideraciones sobre la procedencia o fundamentación de tal petición.

Ahora bien el estudio específico de los principios y subprincipios, es tarea de cada uno de los derechos procesales especiales, señalaremos algunos de los principios señalados por Néstor de Buen Lozano.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>COUTURE Eduardo, J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Buenos Aires, ediciones de Palma, 1988. p. 181.

<sup>17</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1988, p.70.



- 1.- Inquisitivo, dispositivo o mixto
- 2.- De actuación escrita u oral
- 3.- Solemne, formalidad o sencillez
- 4.- Onerosidad o gratuidad
- 5.- Dispersión o concentración de las etapas procesales
- 6.- De prueba de libre apreciación de las pruebas o de paridad o desigualdad procesal
- 7.- De paridad o desigualdad procesal
- 8.- De foro forzoso o libre elección del foro.

#### **1.5 Los Principios Procésales Según la Ley Federal del Trabajo Vigente**

Como es sabido el primero de mayo de 1980, entró en vigor, la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 al 688 en donde se enuncian los principios generales del derecho procesal del trabajo, precisamente se contienen en un capítulo intitulado "Principios Procésales", siendo estos los siguientes:

- a) inmediatez
- b) publicidad o gratuidad
- d) instancia de parte (principio dispositivo)
- e) oral
- f) tutela en beneficio del trabajador y a cargo de la Junta de Conciliación y que se pone de manifiesto en los siguientes aspectos:

- 1.- Inclusión de las prestaciones que no reclamo el actor pero que deriven de las acciones intentadas.

2.- Las cargas probatorias por regla general recae sobre el patrón (demandado).

3.- Facultad de la Junta de regularizar las omisiones del procedimiento sin revocar sus propias determinaciones.

4.- Informalidad con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

No obstante que la mayoría de la doctrina mexicana y la propia Ley Federal del Trabajo incluyen en su capítulo de principios procesales, artículo 685, a la concentración, sencillez y economía del proceso; algunos autores como Néstor de Buen Lozano critica el tratamiento como principios de estos aspectos en los siguientes términos:

"... No merecen ser considerados como tales los de economía, concentración y sencillez por cuanto no se acompañan de la absoluta pretensión de validez que hemos invocado como elemento esencial del concepto. El legislador, simplemente, compromete al juzgador (las juntas) a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor celeridad (art. 685), lo que los ubica en el grupo de aspiraciones a que antes hicimos referencia, como buenos deseos."<sup>18</sup>

## 1.6 Los Denominados Principios Implícitos

---

<sup>18</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 75.

Para el procesalista español Jaime Guasp<sup>19</sup> los principios generales del Derecho Procesal Civil no se formulan explícitamente por la Ley o la costumbre porque entonces serían normas legales o consuetudinarias, sino por el aplicador del derecho, bien en vía teórica (científica) o práctica de realización, afirmación que a nuestro juicio resulta válida también para el Derecho Laboral. Precisamente por esta razón se habla de principios implícitos ya que no se expresan por su nombre sino que están presentes como razón de ser, en ocasiones incluso como elementos modulares de toda una política procesal y que rige o impere un espíritu propio a toda la Ley.

El maestro Néstor de Buen<sup>20</sup> menciona entre otros principios implícitos, los siguientes:

- 1.- Desigualdad procesal a través de una relación procesal tutelar, que se pone de manifiesto en múltiples disposiciones de la Ley Laboral y que compensa las desigualdades de las partes creando otras.
- 2.- Libre elección del foro para el trabajador, art. 700-II.
- 3.- Preclusión durante el proceso (art. 738).
- 4.- Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador (art. 771 y 772).
- 5.- Admisión de todos los medios de prueba.

---

<sup>19</sup>GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil, Tercera Edición. T. 1. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1961, p. 52.

<sup>20</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 75-76.

- 6.- Libertad de interrogatorio (art. 781).
- 7.- Libertad probatoria del Tribunal (art. 782).
- 8.- Resolución en conciencia (art. 841) característica esencial del procedimiento laboral.
- 9.- Claridad y Congruencia de los Laudos (art. 842).
- 10.- Fijación de la condena en cantidad líquida (art. 843).
- 11.- Irrevocabilidad de las propias resoluciones (art. 848).
- 12.- Revisión de los actos de ejecución (art. 849).

En resumen, consideramos que atendiendo a un criterio de función los principios generales del Derecho pueden clasificarse en atención a las funciones que tales principios cumplan en:

a) función interpretativa o hermenéutica, que consiste en fijar, de acuerdo con alguno de los citados principios, el sentido de tal o cual expresión jurídica.

b) La integradora de los vacíos de las fuentes formales que es por ejemplo, la atribuida a los principios generales, a que alude el artículo 14 constitucional.

c) La directiva, propia de los principios constitucionales de tipo programático destinados a orientar la

actividad del legislador y de los órganos inferiores de producción jurídica.

d) La limitativa son los principios fundamentales relativos a las esferas federal y estatal.<sup>21</sup>

Sin embargo, algunos autores opinan que dada la precariedad de la redacción de los principios procesales contenida en el artículo 685, de la Ley Laboral difícilmente pueden cumplir con alguna de las funciones antes anotadas.

En efecto Néstor de Buen Lozano opina que:

"Es claro que esa forma de expresar los principios está lejos de servir como punto de partida para la integración de cualquier laguna procesal. El instrumento adecuado sería las fuentes supletorias, pero también pueden servir para ese propósito, lo que hemos denominado "pretensiones legislativas" y que marcan un camino deseable, pero no forzoso, para quien ejerce la función jurisdiccional".<sup>22</sup>

No obstante que compartimos la crítica formulada por el autor Néstor de Buen Lozano, difiero con él en cuanto a que en la interpretación de las disposiciones procesales deban tomarse en cuenta sólo los principios procesales contenidos en el artículo 685 multicitado, sino también las finalidades y normas de interpretación contenidas en

---

<sup>21</sup>Clasificación de Norberto Bobbio. Citado por Eduardo GARCÍA MAYNEZ Filosofía del Derecho, México, Ed. Porrúa, 1974. p. 320.

<sup>22</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 72.

los artículos 2o., 3º., 17 y 18 de la Ley Laboral, es decir los principios de carácter sustantivo, lo anterior en virtud del carácter unitario del derecho del trabajo.

En efecto en la exposición de motivos del artículo 18 de la Ley del Trabajo de 1970 se expresa lo siguiente:

"El proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del Derecho del Trabajo, que son: la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida".<sup>23</sup>

De lo anterior se desprende que la comisión redactora del proyecto de Ley se inclinó por la interpretación teleológica, armónica con la naturaleza y fines del derecho del trabajo.

En efecto, sostiene brillantemente el maestro Mario de la Cueva que:

"Hemos escuchado muchas veces que todo el derecho tiende a la realización de la justicia, lo que sólo es parcialmente cierto, porque en una sociedad dividida en clases sociales y en el que impera la explotación del hombre por el capital, el derecho y el Estado tienden, más que a la justicia para todos, a la defensa de los intereses de la clase dominante, fue el derecho del trabajo, con la idea nueva de la justicia social, quien planteó el problema en su

---

<sup>23</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, Ed. Porrúa, S.A., 1972, p. 140.

dimensión verdadera: al ordenamiento impuesto por el capital, la clase trabajadora impuso en la Constitución de 1917 un estatuto nuevo y distinto, cuya finalidad inmediata consiste en atemperar en el presente la explotación del hombre y la mediata en un abrir las puertas a los trabajadores para que puedan luchar por una sociedad en la que desaparezcan la explotación y la enajenación del trabajo... por tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el intérprete en general, deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr estas finalidades es preciso, ante todo que el intérprete se aparté del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad".<sup>24</sup>

Nos adherimos sin reservas a éstas bellas y apasionantes palabras del maestro De la Cueva, y estamos ciertos que a pesar de que todos los principios de derecho son generales, los mismos ocupan diverso plano, tienen diversos grados de generalidad, si se atiende al ámbito de validez de los mismos, es decir a los principios de una institución de una materia, a una rama jurídica, o los principios de todo un orden jurídico, por esta razón al hablar de los principios de la rama jurídica denominada Derecho del Trabajo, indiscutiblemente estamos en presencia de principios radicalmente distintos al de otras ramas, que por su particularidad y especialidades le han otorgado autonomía, como genialmente lo señala el prestigiado procesalista

---

<sup>24</sup>DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 139-140.

uruguayo, Eduardo J. Couture, palabras que nos permitimos transcribir para concluir el presente capítulo: "Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno sólo de ellos, ha decidido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad pérdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él, para la satisfacción de sus intereses".<sup>25</sup>

El texto aparece en la contraportada del libro y corresponde al procesalista Eduardo J. Couture, del transcrito se desprende que el Derecho del Trabajo se rige por principios distintos a los del resto del derecho. Desde nuestro punto de vista el derecho laboral como parte del derecho social, parte de una nueva concepción del hombre por el derecho. En efecto mientras la concepción jurídica individualista, en la cual se inspira el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quién supone igual a los demás, para el derecho social de que emana el Derecho del Trabajo, no conoce sólo de personas sino de grupos sociales, para éste la igualdad humana es una aspiración del orden jurídico.

---

<sup>25</sup>Citado por MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Ed. Trillas, México, 1997, p.5



## CAPITULO II

### 2. GENERALIDADES SOBRE LAS ACCIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La negativa del patrón de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado para la Junta, se ejerce frente a las acciones individuales o colectivas de los trabajadores, dado los diferentes significados conferidos al concepto de acción, se hace necesario realizar un examen exhaustivo de dicho vocablo, para precisar su significado en el derecho procesal del trabajo. Por estas razones se examina este aspecto en el presente capítulo.

#### 2.1 Examen Crítico Respecto del Concepto de Acción

La palabra acción desde su origen tuvo un significado muy amplio, puesto que al ser sinónimo de la palabra actus, podrá aplicarse a cualquier acto jurídico.

En el derecho romano la acción tuvo diversos significados, sin embargo, en una primera etapa fue utilizada para designar el aspecto exterior del acto como era la fórmula y paso a ser empleada para aludir al aspecto exterior del acto, y se empleo para aludir al contenido de esta última: como el derecho que se hacia valer contra el demandado. Este último significado, sirvió de base para la teoría que identificó la acción con el derecho subjetivo sustancial reclamado en el juicio.

En la actualidad la palabra acción aún circunscrita al campo del derecho procesal tiene multitud de significados, por lo que dado su complejidad resulta necesario su examen más a fondo.

De acuerdo a Eduardo Couture, la palabra acción tiene en el derecho procesal, cuando menos tres acepciones distintas.<sup>26</sup>

1.- En primer lugar se utiliza como sinónimo del derecho subjetivo material que trata de hacerse valer en juicio. En este sentido, es común que la parte demandada afirme, al contestar la demanda, que la parte actora: “carece de acción”, es decir, que no tiene el derecho subjetivo material que reclama en juicio. Lo que es conocido como excepción de falta de acción, esto es como mera negación del derecho subjetivo material alegado por el actor. En el mismo sentido, los juzgadores suelen expresar en los puntos resolutive de sus sentencias o laudos, que: el actor no probó su acción, fórmula tradicional con la que indican que dicha parte no demostró tener el derecho subjetivo material que alego en juicio.

2.- La palabra acción también suele ser usada para designar la pretensión o reclamación que la parte actora o acusadora formula en su demanda o en su acusación. La pretensión es, como veremos más adelante, la reclamación concreta que la parte actora hace contra la parte demandada en relación con algún bien jurídico. En este segundo sentido, es común que se hable de acción fundada o infundada, de acción reivindicatoria, de acción de pago, de acción de condena, etc.

---

<sup>26</sup>COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. p. 60-61.

3.- Por último, la acción también es entendida como la facultad (o el derecho público subjetivo) que las personas tienen para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el fin de que, una vez realizados los actos procesales correspondientes, emita una sentencia sobre una pretensión litigiosa. Esta facultad o derecho se tiene con independencia de que la parte que lo ejerza tenga o no razón; de que sea o no fundada su pretensión. Aún en los casos en que el juzgador dicte una sentencia absolutoria de la pretensión de la parte actora, ésta ejerció su derecho de acción, pues promovió el juicio y la actividad del órgano jurisdiccional, llevó a cabo los actos procesales que le correspondían y, finalmente, obtuvo una sentencia sobre una pretensión litigiosa, aunque dicha resolución haya sido adversa a sus intereses.

En términos generales estos tres significados de la palabra acción corresponden a la evolución de las diversas teorías sobre la acción. Sin embargo el predominio del último significado en la doctrina, no excluye el uso del primer y segundo significado en la legislación laboral así como en la jurisprudencia y en los propios laudos, incluso por la propia doctrina.

### **2.1.1 Naturaleza Jurídica**

En este apartado analizaremos la esencia y características jurídicas de la acción. Dado la gran cantidad de teorías que se han venido formulando para tratar de precisar la naturaleza de la acción, se dificulta analizar cada una de ellas por lo que solo analizaremos

aquellas teorías que han hecho alguna aportación significativa para la determinación de la naturaleza jurídica de la acción en el derecho vigente y que han contribuido al esclarecimiento de éste concepto.

### 2.1.2 La acción como derecho material

La base de ésta teoría se encuentra en la celebre definición del autor romano Celso sobre la acción: “Como el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido”. Es explicable que en el derecho romano se concibiera a la acción de ésta manera, es decir, que se identificara o se confundiera la acción con el mismo derecho subjetivo material que se pretendía hacer valer a través de aquella, precisamente porque el primer concepto había sustituido al segundo. Esto es así, porque para los romanos el concepto de derecho subjetivo era mucho menos usual que en el derecho moderno; ellos hablaban mucho más de acciones y mucho menos de derechos de lo que lo hacemos nosotros.

La concepción que expreso Aulo Cornelio Celso en su célebre fórmula, predomino durante siglos en la ciencia jurídica. Fue objeto de algunas precisiones pero permaneció sustancialmente inalterada hasta mediados del siglo XIX. Una de las últimas modalidades es la que sostuvo Savigni para quien el derecho de accionar era el derecho a la tutela judicial nacido de la lesión de un derecho, es decir, el derecho en que se transforma un derecho al ser lesionado.<sup>27</sup>

Tres conclusiones de ésta concepción eran inevitables: No hay

---

<sup>27</sup> OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. México, Harla, 1991. p.148.

acción sin derecho, no hay derecho sin acción, la acción sigue la naturaleza del derecho.

Por lo que respecta a nuestro derecho procesal cabe destacar que el código de procedimientos civiles, hasta la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de diez de enero de mil novecientos ochenta y seis, seguía parcialmente la concepción de Savigny sobre la acción. El artículo Primero Fracciones I y II, establecían que el ejercicio de las acciones civiles requería, entre otras cosas, la existencia de un derecho y la violación del mismo o el desconocimiento de una obligación. Acertadamente la reforma de 1986 suprimió estos “requisitos de la acción”.<sup>28</sup>

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, utiliza aún el primer significado que le atribuimos a la palabra acción toda vez que, se le utiliza como sinónimo del derecho subjetivo material que trata de hacerse valer en el juicio al disponerse que:

“En el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo las acciones de trabajo prescriben en un año”.

Siendo que en realidad lo que prescribe es el derecho subjetivo de que se trata, la pretensión o reclamación que la parte actora formula y no el derecho de acción, conforme a su tercera significación, antes planteada.

---

<sup>28</sup>Idem.

### 2.1.3 La Polémica Windscheid-Muther

En 1856 el autor Bernard Windscheid publica su celebre estudio: “La actio del derecho civil romano desde el punto de vista del derecho actual. Para este la actio romana tenía un doble significado: como pretensión perseguible en juicio y como el hecho de hacer valer ésta pretensión ante tribunales. Pero en este segundo sentido, el autor advierte que el término romano actio se refiere no solamente al primer acto de formular la pretensión actora, sino a la actividad total del actor. De esta manera el ordenamiento jurídico no es el ordenamiento de los derechos, sino el ordenamiento de las pretensiones jurídicamente perseguibles. Confiere derecho al autorizar la persecución judicial. Por lo que desde su concepción la actio no es algo derivado, sino algo originario y autónomo.

Por su parte Theodor Muther publica en 1857 su réplica al trabajo de Windscheid, a diferencia de Windscheid, Muther sostiene que:

“El ordenamiento jurídico romano no era el ordenamiento de las pretensiones judicialmente perseguibles, sino el ordenamiento de los derechos, que solamente éstos (en su sentido subjetivo) eran susceptibles de persecución judicial. Por consiguiente, concluye:

Quién tenía derecho a que se le confiriera la fórmula (derecho de acción) debía también tener un derecho subjetivo, que era presupuesto y fundamento del primero”.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>WINDSCHEID, Bernhard, Y MUTHER, Teodor. Polémica Sobre la “Actio”, traducción de Tomas A. Banzhaf. Buenos Aires, Ed. Ejea, 1974, p.50.

Las reflexiones de éstos dos autores aunque desde perspectivas diferentes sobre la acción en el derecho romano contribuyeron a cuestionar la concepción tradicional y monista de aquella, iniciaron la separación doctrinal entre la acción y el derecho subjetivo material y fueron la base de un amplio y profundo proceso de revisión y análisis de estos dos conceptos. Couture considera que:

“Para la ciencia del proceso, la separación del derecho y de la acción constituyó un fenómeno a lo que presentó para la física la división del átomo. Más que un concepto jurídico constituyó la autonomía de toda esta rama de derecho. Fue a partir de éste momento que el derecho procesal adquirió personalidad y se desprendió del viejo tronco del derecho civil”.<sup>30</sup>

Más tarde diversos autores desarrollan la teoría de la acción como derecho a la tutela concreta, así como aquella que la considera como derecho abstracto de obrar, y finalmente la síntesis de Libman estas teorías se fundan en la separación y distinción entre la acción y el derecho subjetivo material.

#### **2.1.4 La acción como derecho de la tutela concreta**

Sobre la base de la autonomía de la acción respecto del derecho subjetivo material, esta teoría considera la acción, como un derecho a la tutela concreta, tiene como característica fundamental el

---

<sup>30</sup> COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derechos Procesal Civil Op Cit. p. 63-64.

concebirlo como un derecho a una sentencia concretamente favorable a la parte actora, para esta teoría, si bien la acción es distinta del derecho subjetivo material, sólo se concede a quien tiene efectivamente éste último, la acción no es el derecho subjetivo material, pero no hay acción si éste último no existe.

En esta orientación doctrinal el tratadista Wach<sup>31</sup> entiende a la acción como un derecho que se ejerce ante el Estado para que se satisfaga el interés de tutela jurídica del demandante y frente al adversario que debe tolerar el acto de tutela.

El prestigiado procesalista italiano Chiovenda define acción como: “El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la Ley”.<sup>32</sup>

### 2.1.5 Concepto

Una de las definiciones que mejor recoge la opinión predominante en la doctrina procesal Iberoamericana sobre la acción es la de Claria Olmedo. Para el reconocido procesalista Argentino: “La acción procesal es el poder de presentar y mantener ante el órgano jurisdiccional una pretensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento y en su caso la ejecución de lo resuelto”.<sup>33</sup> Este autor ubica la acción dentro de la categoría de los derechos potestativos, es decir, aquellos que tienden a producir un efecto jurídico en favor de un sujeto y a cargo de otro, él cual no debe hacer nada ni siquiera para

---

<sup>31</sup>WACH, Adolf. Manual de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Ed. Ejea, 1977. pp.42-43.

<sup>32</sup>OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op. Cit. p. 151.

<sup>33</sup>CLARIA OLMEDO, Jorge A. Derecho Procesal. Buenos Aires, de Palma , 1982, p. 300.



liberarse de aquel efecto permaneciendo sujeto a su acción. De ésta manera el adversario no esta obligado a nada frente a éste poder, solamente esta sujeto a el.

La crítica fundamental que se hace a esta teoría por autores como José Ovalle Favela,<sup>34</sup> es que contempla el fenómeno de la acción exclusivamente desde el punto de vista del actor que tiene razón y que, por lo mismo, puede obtener una sentencia favorable, pero deja de explicar los casos en que el actor promueve un juicio, sujeta al mismo demandado y obtiene una sentencia del juzgador, pero en sentido adverso a sus intereses. En conclusión se advierte que Chiovenda parece otorgar una función excesiva a la acción y un papel completamente pasivo al demandado, como si careciera de derecho procesal de defenderse.

#### **2.1.6 La acción como derecho abstracto**

Esta Teoría tiene en común con la que considera a la acción como derecho a la tutela concreta, la autonomía de la acción respecto del derecho subjetivo material.

Esta teoría considera a la acción en sentido abstracto señalando que esta corresponde no solo a quien efectivamente tiene un derecho subjetivo material, es decir a quien tiene razón, sino a cualquiera que se dirija al Juez para obtener una sentencia respecto de su pretensión, sea esta fundada o infundada. Por tanto para esta teoría

---

<sup>34</sup>Ibidem p.151.

al hacer abstracción de los fundamentos de la acción, la acción no es el derecho a una sentencia favorable, sino simplemente el derecho a obtener una sentencia sobre una pretensión litigiosa.

Una modalidad muy específica dentro de esta teoría, es la que sostiene el procesalista uruguayo Eduardo Couture, para quien la acción es el derecho a la jurisdicción. Por lo que la define de la siguiente manera: “La acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”.<sup>35</sup>

Las ideas de Couture, derivan de la consideración de que todo individuo, en cuanto a tal, tiene derecho a recibir asistencia del Estado en caso de necesidad, también tiene derecho de acudir a los órganos de la jurisdicción, para pedirles su intervención cuando lo considere pertinente.

Por tanto para él, la acción se puede ejercer aún sin razón.

Para Couture el fundamento constitucional de la acción se encuentra en el derecho de petición, para el citado autor la acción no es sino una especie de petición.

El aspecto más vulnerable de la teoría de la acción como derecho abstracto a juicio del autor José Ovalle Favela, es en relación aún a Couture, que la acción se atribuya a todo sujeto de derecho: “Ya que si fueran ciertas estas afirmaciones los órganos jurisdiccionales

---

<sup>35</sup>COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Op. Cit. p.10.

estarían obligados a actuar frente a acciones promovidas por cualquier persona, sin importar su relación con el litigio, a emplazar demandado y a seguir el juicio en todos sus trámites hasta terminarlo en una sentencia definitiva. Lo que propiciaría el ejercicio abusivo de la acción y obligatoria a los juzgadores a tramitar numerosos procesos sobre demandas notoriamente improcedentes”.

### 2.1.7 La Síntesis de Liebman

Esta teoría deriva de los postulados del destacado procesalista italiano Enrico Tullio Liebman, quien realizó un valioso balance de las teorías sobre la acción y señala los puntos clave para llegar a una síntesis que recoge las aportaciones de aquéllas.

Por ello el autor Liebman define la acción como: “El derecho instrumental por medio del cual se deduce en un juicio la afirmación de un derecho o en general de una situación jurídica que se desea ver reconocida, tutelada o declarada”.<sup>36</sup>

En esencia la crítica del procesalista italiano, a las teorías de la acción como derecho abstracto, radica en que la abstracción de la acción no debe ser entendida en el sentido tradicional de que compete ejercerla a cualquier persona y de que tenga un contenido jerárquico. Por el contrario la acción se refiere a un litigio determinado e individualizado y consiste en el derecho a obtener que el juzgador emita una decisión sobre aquél, formulando o aplicando la norma

---

<sup>36</sup>Citado por José Ovalle Favela, Teoría General del Proceso. Op Cit. p. 154.

jurídica especial que lo regula. En este sentido la acción está condicionada a los siguientes requisitos:

- 1) El interés de actuar, que es el interés del actor para obtener la resolución demandada.
- 2) La legitimación de actuar, que es la pertenencia de la acción a aquel que la propone, frente a la contraparte, y
- 3) La posibilidad jurídica, que es la admisibilidad en abstracto de la sentencia reclamada de acuerdo a las normas jurídicas vigentes.

Si falta alguno de estas condiciones, existiría una falta de acción, y el juzgador puede negarse a resolver respecto de ella.

Estimamos correcta la concepción de Liebman, puesto que la acción considerada como derecho subjetivo procesal, no puede ser ejercida por cualquier persona, y sin reunir requisitos mínimos. De lo contrario los órganos jurisdiccionales se verían obligados a dar trámite inútil a demandas formuladas por personas sin interés jurídico o de seguir todo un proceso para después resolver sobre pretensiones notoriamente improcedentes.

## 2.2 Concepto (definición)

Una de las definiciones que mejor recoge la opinión predominante en la doctrina procesal Iberoamericana sobre la acción es la de Claria Olmedo. Para el reconocido procesalista Argentino: “La acción procesal es el poder de presentar y mantener ante el órgano

jurisdiccional un pretensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento y en su caso la ejecución de lo resuelto”.<sup>37</sup>

Esta es, sin duda una de las mejores definiciones de la acción porque expresa en forma breve y precisa el contenido fundamental de la acción. Es necesario precisar que la acción no es solo un poder, una potestad, una facultad o una posibilidad jurídica, sino también de acuerdo con el pensamiento del procesalista Liebman, la acción es un verdadero derecho subjetivo procesal, puesto que confiere a la parte actora la facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional para que seguido el proceso correspondiente emite una sentencia sobre la pretensión expresada en la demanda o en la acusación, también impone al órgano jurisdiccional, cuando cumple los requisitos o condiciones, el deber de dar trámite a la demanda o a la acusación, de llamar a juicio a la contraparte, de cumplir con los actos del proceso, de dictar la sentencia y en su caso ordenar su ejecución.

Por nuestra parte nos inclinamos con la definición de acción

del procesalista mexicano José Ovalle Favela quien define la acción como:

“El derecho subjetivo procesal que se confiere a la personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de este sobre una pretensión litigiosa y, lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución”.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>CLARIA OLMEDO, Jorge A. Op. Cit. p. 300.

<sup>38</sup>OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op Cit. p.155.

## 2.3 Las Condiciones de la Acción

La expresión condiciones o requisitos de la acción fue creada por el procesalista italiano Enrico Tullio Liebman, para referirse a las condiciones o requisitos que debe reunir el ejercicio de la acción en un litigio determinado e individualizado, y no en sentido abstracto y genérico, siendo estas condiciones el interés jurídico y pretensión.

Las condiciones de la acción tienen una relación íntima con los denominados presupuestos procesales que en el concepto del procesalista Eduardo Couture son: “Aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal”.<sup>39</sup>

Tal es el caso de la investidura del Juez y la capacidad de quienes están en juicio, la doctrina ha convenido en llamarles presupuestos, o sea, supuestos previos al juicio, sin los cuales no puede pensarse en él.

Sin embargo, mientras el autor Eduardo J. Couture <sup>40</sup> distingue entre a) Presupuestos procesales de la acción, b) Presupuestos procesales de la pretensión, c) Presupuestos de una sentencia favorable, y en el primer presupuesto incluye la capacidad de las partes y la investidura del Juez como condiciones mínimas de procedibilidad. El procesalista mexicano José Ovalle Favela en sentido opuesto considera que: “La legitimación de actuar o legitimación ad processum debe ser excluida de dichas condiciones, pues no concierne

---

<sup>39</sup>COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Op. Cit. pp. 102-103.

<sup>40</sup>Ibidem p. 104.

directamente a la acción en sí, sino que es una condición que debe reunir la parte que acciona”.<sup>41</sup>

Compartimos la idea del maestro José Ovalle en el sentido de que legitimación de actuar constituye un presupuesto procesal relativo a las partes, es decir una condición mínima que las partes deben satisfacer para que ellas mismas puedan desarrollar validamente el proceso.

Las condiciones o requisitos de la acción señalados por el procesalista Enrico Tulio Liebman y que conciernen directamente a la acción en si son las que se refieren al interés jurídico y a la pretensión.

### 2.3.1 Interés Jurídico

El interés jurídico es un requisito de la acción, tal como lo prevé el artículo Primero del Código Federal de Procedimientos Civiles, así como el artículo Primero del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, por su parte el Artículo Cuarto de la Ley de Amparo, dispone que el juicio de amparo únicamente puede promoverse por la parte a quien perjudique el acto.

Por otra parte el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

---

<sup>41</sup>OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op. Cit. p.156.

“Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones”.

En consecuencia, el interés jurídico que se exige como requisito para que proceda el ejercicio de la acción, normalmente consiste en la relación que debe existir entre la situación de hecho contraria a derecho o el estado de incertidumbre jurídica que afecta a la parte actora y la necesidad de la sentencia demandada, así como en la aptitud de ésta para poner fin a dicha situación o estado.

La jurisprudencia ha definido recientemente al interés jurídico en sentido amplio, como se expresa en la tesis aislada Número 1.3º. A. 23K de la novena época y cuyo texto se transcribe a continuación.<sup>42</sup>

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XVII, Enero de 2003. Tesis: I.13o.A.23 K. Página: 1803.

**INTERÉS JURÍDICO EN SENTIDO AMPLIO. INTERPRETACIÓN BASADA EN EL SIGNIFICADO SEMÁNTICO DE DICHA EXPRESIÓN Y EN EL CONTENIDO DE LOS ARTÍCULOS 107, FRACCIÓN I, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y 4o. DE LA LEY DE AMPARO.** De acuerdo con el artículo 73, fracción V, de la Ley de Amparo, la legitimación para acudir al juicio de garantías está

---

<sup>42</sup>SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. IUS 2003, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, CD-1, Marzo 2003.



condicionada por la titularidad de un interés jurídico, concepto que debe analizarse a la luz de su significado semántico y de los artículos 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4o. de la Ley de Amparo. Así, la palabra "interés", de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se identifica con un provecho, utilidad o ganancia, mientras que lo "jurídico" es todo lo que atañe al derecho o se ajusta a él. Por su parte, los artículos 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4o. de la Ley de Amparo establecen que para acudir al juicio de amparo se requiere la existencia de un agravio o perjuicio. En este sentido, el interés jurídico, en sentido amplio, debe entenderse como la mera afectación a la esfera jurídica de un gobernado, puesto que ni de la Constitución, ni de la Ley de Amparo, se advierten elementos mayores de interpretación de dicho concepto.

### 2.3.2 Pretensión

La segunda condición de la acción es la pretensión. Así como la doctrina ha distinguido con claridad entre la acción y el derecho subjetivo material, también lo ha hecho con los conceptos de acción y pretensión. Para Carnelutti, la pretensión es:

La exigencia de subordinación del interés ajeno al interés propio.<sup>43</sup>

Para el procesalista mexicano José Ovalle Favela la pretensión es:

---

<sup>43</sup>CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Traducción de Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentis Melendo, Buenos Aires, UTEHA, 1994. p.44.

“La petición (petitum) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico.<sup>44</sup>

Cuando la pretensión se hace valer ante el juzgador, ella es un elemento de la acción, que se expresa precisamente en el primer acto con que ésta se ejerce: La demanda o la acusación.

En estos actos la parte actora o la parte acusadora señala su petición o reclamación específica contra la otra parte. Sin embargo la parte accionante no se debe limitar a expresar lo que pide de la contra parte, sino que normalmente debe señalar también el fundamento de su petición (causa pretendi). Este fundamento comprende los hechos y las disposiciones jurídicas que invocan la parte actora o la parte acusadora en apoyo a su pretensión.

Para que se admita la demanda es suficiente que en la misma se expresen los fundamentos de hecho y de derecho de la pretensión. La prueba de los hechos y la demostración de la aplicabilidad del derecho, tendrá lugar en etapas posteriores del proceso. Sin embargo se requiere que la pretensión que se expresa en la demanda, independiente de que sean ciertos o falsos los hechos que se afirmen como fundamento de aquélla, sea posible de ser acogida conforme al ordenamiento jurídico vigente. Si la pretensión carece de posibilidad de ser acogida conforme al derecho vigente, carecería de

---

<sup>44</sup>OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op Cit. P. 158.

sentido admitir la demanda y continuar los trámites del proceso, para que finalmente se resuelva que no es posible jurídicamente dar acogida a la pretensión. Por ello, esta posibilidad jurídica de la pretensión, es una condición para el ejercicio de la acción; si la parte actora no satisface esta condición el juzgador podrá desechar la demanda.

No obstante los notables progresos alcanzados por la Teoría General del Proceso, podemos afirmar que la modernización de la ciencia del proceso no ha tocado aún las puertas del Derecho Procesal del Trabajo, en efecto la Legislación Laboral de carácter procesal no obstante su juventud utiliza aún términos anticuados ya superados desde hace tiempo.

Examinemos por ejemplo el trámite de la acción en relación a la prescripción, así encontramos que el artículo 516 de la Ley Laboral establece:

“Las acciones de trabajo prescriben en un año...”

Salta a la vista la concepción romano privatista que identifica la acción con la pretensión, siendo esto anacrónico ya que conforme a la concepción procesal moderna entendemos que la prescripción no extingue la acción como derecho subjetivo procesal o como mera posibilidad de poner en movimiento la actividad jurisdiccional, sino tan sólo el pretendido derecho material hecho valer en juicio.

Otras disposiciones procesales de la Ley Laboral reproducen esta concepción anticuada de la acción.

También la jurisprudencia Laboral sustentada por la Cuarta Sala y los Tribunales Unitarios de Circuito ha reproducido la anterior situación así se pone de manifiesto en las siguientes tesis cuyos rubros enunciamos a continuación:

“Acción no probada”

“Acción procedencia de la obligación de las Juntas de examinarlas Independientemente de las excepciones opuestas“

“Acciones contradictorias, tienen este carácter la de prórroga de contrato y la de otorgamiento de planta”.<sup>45</sup>

Como puede apreciarse de la lectura de los contenidos de las tesis enunciadas, en realidad el alcance de las tesis se refiere a las pretensiones, mismas que son utilizadas como sinónimo de acción.

Por otro lado un aspecto de suma importancia que se debate en la doctrina que nos ocupa, es la interrogante que surge acerca de si el artículo 123 Constitucional confiere de acción a los patrones en contra de los trabajadores.

---

<sup>45</sup>Apéndice al Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1917-1985, Vol. I, México, STPS, (SIAL) 1988, p. 209-210.

Recientemente en una conferencia magistral sustentada por el Lic. Miguel A. Pino de la Rosa<sup>46</sup> (en el auditorio Fix Zamudio del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, con motivo del diplomado en Derecho Procesal del Trabajo), sostuvo terminantemente que el artículo 123 constitucional en ninguno de sus apartados concede acción alguna a los patrones en contra de los trabajadores apoyando su opinión en la siguiente tesis aislada.<sup>47</sup>

“RECONVENCIÓN IMPROCEDENCIA DE LA. Cuando se reclaman pagos hechos al trabajador que no se refieren a salarios-la Ley Federal del Trabajo no establece acción alguna que tenga por objeto, la devolución de cantidades de dinero que por diversas causas hubiera recibido el trabajador; toda vez, que si bien la fracción I del artículo 110 del ordenamiento en consulta, no se refiere a las causas de procedencia de la reconvencción, también lo es que haciendo una interpretación a la misma, se llega a establecer en que situaciones puede el patrón pedir la devolución de cantidades que recibió el trabajador y las condiciones de esto; por tanto si la reconvencción se hizo consistir en la devolución y entrega de una cantidad de dinero que recibió el trabajador, y esta no tuvo su origen en salarios, la reconvencción planteada no es procedente.”<sup>48</sup>

En tal virtud, es la reconvencción la vía o mecanismo de ejercicio de la acción por parte del patrón contra el trabajador. Sin

---

<sup>46</sup>Material Laboral. Jurisprudencia y Precedentes. Tomo I, 1980-1981. México, Gobierno del Estado de México, Secretaría del Trabajo, 1986, p. 104..

<sup>47</sup>Ibid.

<sup>48</sup>Consultable en Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1989 México STPS (SIAL) 1990. p. 801.

embargo cabe destacarse el criterio jurisprudencial sustentado por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, Sexta Época y en la cual se sustenta un criterio opuesto al del presidente Titular de la Junta fundado en el sentido de que la Ley Laboral no hace distinciones en el sentido de que los actores siempre deban ser los trabajadores.<sup>49</sup>

Lo anterior es correcto en virtud de que la Ley Laboral al definir el concepto de partes en el artículo 689 de la misma, reconoce que tanto las personas físicas o morales pueden ejercitar acciones u oponer excepciones, se esta admitiendo la posibilidad de que el patrón también ejercite acciones.

Por nuestra parte si bien reconocemos la dualidad de la acción como lo hemos explicado, correspondiéndoles tanto al actor como al demandado, sostengo que el patrón ejercita el derecho de acción al defenderse, pero también cuando reconviene al actor, como se desprende del siguiente criterio jurisprudencial:

**DEUDA DEL TRABAJADOR, ACCION DEL PATRON PARA RECUPERAR LA, TERMINADA LA RELACION LABORAL PRESCRIBE EN UN AÑO.** La acción para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores, prescribe en un mes, de acuerdo con lo señalado en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, tal precepto no es aplicable a la acción del patrón relativa a la recuperación del débito de un trabajador ejercitada en reconversión, ya que, habiendo cesado la relación laboral, debe entenderse que el

---

<sup>49</sup>SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. IUS 2003, Op. Cit.

patrón se encuentra imposibilitado para continuar efectuando los descuentos respectivos, haciéndose exigible la deuda del actor en una sola exhibición, de donde la prescripción de la acción deducida en tal sentido, será de acuerdo con el artículo 516 del mencionado ordenamiento laboral. Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VIII, Diciembre de 1991. Tesis: I.4o.T. J/14 Página: 107. Num. Reg. 220959.

A mayor abundamiento la Fracción I del artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los patrones para solicitar ante las Juntas la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

## 2.4 Clasificación de las Acciones

Nuestro ordenamiento procesal laboral no contiene ningún criterio de clasificación de las acciones de trabajo.

Sin embargo la mayoría de los autores de derecho procesal al hablar de la clasificación de las acciones, continúan en rigor refiriéndose a clasificaciones añejas de derechos sustantivos y de prestaciones. Así por ejemplo el maestro de Pina y Castillo Larrañaga,<sup>50</sup> menciona cinco criterios de clasificación, hablando de acciones personales, reales, mixtas, de condena, declarativas, constitutivas, cautelares, ejecutivas, prescriptibles, transmisibles, renunciables e irrenunciables, civiles, penales, muebles, inmuebles,

---

<sup>50</sup>DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José, Instituciones de Derecho Procesal, Décima Edición, México, Ed. Porrúa, 1974, pp. 172-185.

petitorias, posesorias, reconvenionales, directas y finalmente siguiendo el código de procedimiento civiles para el Distrito Federal se enuncian las siguientes: Reivindicatorias, negatorias, confesorias, hipotecarias, petición de herencias, posesorias, del estado civil, de enriquecimiento ilícito, de otorgamiento de escritura y de jactancia.

Como es fácil advertirlo la gran mayoría de los criterios de clasificación anteriores no se refieren propiamente a la acción, sino más bien constituye una clasificación de las pretensiones sustantivas. Se ha sostenido, por otra parte que la acción es unitaria, y no susceptible de clasificación por lo que en un sentido estrictamente procesal, así lo es, con la salvedad de que en algunas ocasiones se llega a identificar a la acción con la forma o vía del procedimiento y sólo en ese sentido sería dable establecer una verdadera clasificación de las acciones, refiriéndonos a derecho procesal civil. Sin embargo invariablemente en el campo procesal la acción debe ser entendida como un derecho abstracto de obrar, al margen del contenido o del derecho sustantivo en litigio.

#### **2.4.1 La acción de cumplimiento del contrato (reinstalación) y su naturaleza jurídica**

No obstante nuestra concepción de que la acción no es susceptible de clasificación alguna, ya que ésta es unitaria, para efectos didácticos clasificaremos las principales acciones en el Derecho Procesal del Trabajo.



No obstante que la Jurisprudencia en algunas ocasiones se refiere genéricamente a la acción del despido injustificado, como en las tesis, siguientes:

**DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA.**- Si los actores ejercitaron la acción de despido injustificado y la parte patronal se excepciono argumentando que no los despidió, sino que unos renunciaron voluntariamente a su trabajo y a otros les rescindió justificadamente la relación laboral, la responsable indebidamente les arrojó la carga de la prueba a los trabajadores, quienes nada tienen que probar por no haberse controvertido su relación de trabajo y que ya no están laborando; y la demandada, en cambio conforme al artículo 784, fracción IV, de la Ley de la Materia y a su excepción de que algunos trabajadores renunciaron voluntariamente,<sup>51</sup> si tiene que demostrar estas renunciaciones y las causas de las rescisiones. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Septiembre de 1994. Tesis: I. 6o. T. 604 L. Página: 314 .Num. Reg. 210472

Lo cierto es que en sentido estricto debe hablarse de dos acciones principales; la de cumplimiento de contrato (reinstalación) en sentido técnico, y la de indemnización.

Ambas acciones están programadas jurídicamente en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y pueden ser ejercitadas alternativamente a elección del trabajador.

---

<sup>51</sup>Consultable en la Gaceta Laboral No. 48, Septiembre de 1992, abril de 1993, p. 206.

El derecho al ejercicio de esta acción surge cuando un trabajador es despedido por un patrón sin causa justificada; es decir sin que el trabajador incurra en algunas de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Laboral, conforme al artículo 48 de la Ley en cita, el trabajador además de obtener la reinstalación en el puesto que desempeñaba tiene derecho también a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido. El trabajador cuenta con el término de dos meses contados a partir del día siguiente de la fecha de despido para reclamar la indemnización o cumplimiento de su contrato.

La jurisprudencia al respecto establece los siguientes criterios, más relevantes:

**REINSTALACION. IMPROCEDENCIA DE LA CONDENA A LA.** El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador tiene derecho a reclamar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo, o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, cuando el patrón le haya rescindido su contrato de manera injustificada; de lo que se colige, que el trabajador cuenta con dos acciones ante su despido injustificado, una la de reinstalación y otra la de indemnización; de ahí que, cuando en el juicio se ejercite la acción de indemnización por despido injustificado, acreditado éste, la condena sólo puede consistir en el pago de tres meses de salario y en el pago de salarios vencidos, esto último de acuerdo con lo dispuesto por el párrafo segundo del precepto en comento, pero de ninguna manera puede condenarse a la reinstalación en el trabajo, pues tal proceder

jurídicamente implica variar la acción intentada y por consecuencia la litis planteada, en razón de que la reinstalación sólo puede ser materia de condena para el caso de que se ejercite la acción correspondiente. Publicada en el semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994. Página: 774.

#### **2.4.2 La acción de indemnización**

Conforme al multicitado artículo 48 de la Ley Laboral el trabajador que sea despedido sin causa justificada puede reclamar a su elección, que se reinstale o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Así mismo, si el patrón no comprueba la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido. De igual forma esta acción debe ser ejercitada dentro de dos meses siguientes contados a partir de la fecha del despido, y tanto la acción de reinstalación como la de indemnización son causa de un procedimiento ordinario.

Además del pago de tres meses de salario por concepto de indemnización, y los salarios vencidos que se generen, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días por año de antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Cuando el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador en los casos señalados por el artículo 49 de la Ley del Trabajo, mediante la indemnización señalada.

b) Cuando en términos del artículo 51 el trabajador rescinde la relación de trabajo, por causas imputables al patrón, de manera justificada ya que como es sabido tanto el patrón como el trabajador pueden en cualquier momento rescindir la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

c) En el sentido previsto en el artículo 439 del ordenamiento legal en cita, cuando el trabajador es reajustado con motivo de la implantación de maquinaria que traiga como consecuencia la reducción de personal. Además el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, a la prima de antigüedad o en su caso a la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, toda vez que las indemnizaciones previstas en la Ley son las mínimas.

En el supuesto b, cuando el trabajador rescinde por causa justificada la relación de trabajo (separación justificada), éste sólo dispone un mes para ejercitar la acción correspondiente a partir del día siguiente de la separación, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 de la misma Ley.

Respecto a ésta acción la jurisprudencia ha establecido los siguientes criterios:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Noviembre de 1994. Tesis: III. T. 263 L. Página: 505

**PRESCRIPCION. RESCISION POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON, TERMINO DE LA.** Cuando hay variación en las condiciones

bajo las cuales se desempeña el trabajo, que se verifica por una sola vez para regir en lo futuro la relación laboral existente, verbigracia, reducción del salario, modificación de la jornada, cambio del lugar de prestación de servicios, del puesto o categoría, del día de descanso semanal, etcétera, aunque sus efectos se prolongan con posterioridad al cambio efectuado, tales efectos no son los que marcan el inicio del término de la prescripción de la acción rescisoria generada por tales motivos, sino que, el cómputo de la prescripción comienza a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la variación de las condiciones de trabajo. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 72, Diciembre de 1993. Tesis: 4a./J. 23/93. Página: 51.

**RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE.** Esta Sala ha considerado que la procedencia de la acción de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador por falta de pago de sus salarios, se encuentra condicionada a que el trabajador demuestre que realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a pagarle, según puede verse del contenido de la tesis jurisprudencial número 1731, visible a fojas dos mil setecientos setenta y ocho, de la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1988, cuyo texto es el siguiente: "SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCION. Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así se hizo, la rescisión por tal motivo,

resulta improcedente". Al respecto, tiene especial importancia destacar la relación que debe existir entre la acción y la defensa, de manera que si el trabajador ejercita la acción de falta de pago de salarios, el patrón válidamente puede oponer la defensa correlativa, que es la de pago, y si no demuestra que cubrió el salario reclamado, debe condenársele a ello; pero si el trabajador ejercita la acción de rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, concretamente por falta de pago de salarios, entre la acción ejercitada y la defensa de pago ya no existe la correspondiente relación acción defensa, y por ello, no puede sujetarse a la procedencia de aquélla el hecho de que el patrón pruebe o no, su defensa de pago, pues en el primer caso el actor persigue obtener el pago de salarios adeudados y, en el segundo, el reconocimiento de que la rescisión de la relación laboral efectuada, se produjo sin responsabilidad para él, y las consecuencias legales que de ello derivan. En estas condiciones, si de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la tesis jurisprudencial antes transcrita, la acción de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador a que se hizo referencia, tiene como presupuestos básicos, que exista falta de pago de salarios por parte del patrón y que el trabajador demuestre que llevó a cabo las gestiones pertinentes para lograr su pago, sin obtenerlo, resulta claro que si no se cumplen los requisitos antes indicados, carece de relevancia que el patrón demandado afirme haberlo pagado y que logre o no, probar esa circunstancia, toda vez que, como se dijo, esa defensa no guarda relación con la acción rescisoria ejercitada, sino en todo caso, con la diversa de reclamación de pago de salario; de ahí que la falta de demostración de que se cubrieron los salarios únicamente hace prosperar la acción de pago,

pero no la de rescisión ya que los presupuestos de ésta son mayores en la medida en que se requiere, además, probar que se llevaron a cabo las gestiones necesarias para lograr dicho pago, circunstancias estas últimas que no quedan justificadas por no probarse que se cubrieron los salarios, ya que al referirse a hechos distintos, su comprobación exige medios de convicción directamente relacionados con tales eventos.

### 2.4.3 Las acciones de carácter colectivo

Las acciones de carácter colectivo se caracterizan no por el número de trabajadores que la promueven sino cuando existe controversia respecto del interés profesional de los trabajadores, y existe este tipo de conflictos cuando lo que se pretende es la implantación o modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo de trabajo.

Por tanto las acciones de carácter colectivo sólo pueden ser promovidas por los sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo de que se trate, por ser estos los representantes del mayor interés profesional.

Los siguientes criterios jurisprudenciales contenidos en las tesis aisladas que a continuación se transcriben confirman este criterio:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI, Octubre de 1997. Tesis: IV.3o.45 L. Página: 769.

**NIVELACIÓN DE SALARIOS, ACCIÓN DE. NO TIENE EL CARÁCTER DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.** De acuerdo con los artículos 900 y 903 de la Ley Federal del Trabajo, un conflicto de trabajo, para ser clasificado como colectivo, necesariamente tiene que reunir las siguientes características: a) la acción o las acciones ejercidas deben tener por objeto la implantación en la empresa o establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes; b) la suspensión o terminación en las relaciones colectivas de trabajo; y c) la acción o las acciones a que se refieren los incisos precedentes, deben ser planteadas exclusivamente por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones; por lo que si la acción que hacen valer los trabajadores consiste en la nivelación de salarios, fundada en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, no puede calificarse como colectiva, porque no tiene por objeto la implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya existentes, ni tampoco la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por lo que la afectación del interés profesional no deriva del reclamo de una nivelación salarial, toda vez que ésta es una acción de naturaleza individual al establecerse en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, cuyo contenido no es sino el reflejo de lo establecido en los artículos 123, apartado A, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 86 de la Ley Federal del Trabajo.



**CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA DE LOS.** Si bien es cierto que en los conflictos colectivos lo que se controvierte es el interés de la categoría profesional, y en los individuales el interés personal de uno o más trabajadores, también lo es que la acción de naturaleza colectiva, se caracteriza por pretender la modificación de los derechos y obligaciones derivadas del contrato colectivo o el cumplimiento de obligaciones de carácter clasista consignadas en la ley, en tanto que en los individuales lo que se exige es no la modificación, sino el cumplimiento de prestaciones ya consignadas en la Ley o en el contrato colectivo en favor de los trabajadores.

Por otra parte la huelga es la acción colectiva por excelencia, para la doctrina sustentada por Mario de la Cueva es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades.

Para la gran mayoría de los autores contemporáneos la huelga no forma parte de los llamados conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan dichos conflictos en las resoluciones obrero-patronales.

Conforme a la opinión del maestro Mario de la Cueva, la huelga más que una acción constituye un acto jurídico ya que conforme a su particular punto de vista sostiene que:

“Antes de la Constitución de 1917, en la era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente un hecho sancionado por el derecho penal... A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipifica plenamente los caracteres del acto jurídico, legítimo y protegido por el Derecho”.<sup>52</sup>

Asimismo, sostiene que la huelga es un derecho adjetivo o instrumental en el sentido de que es un instrumento o procedimiento para imponer una solución sustantiva.<sup>53</sup>

Por nuestra parte y procesalmente hablando, consideramos que la huelga se convierte auténticamente en una acción procesal entendida como el acto provocativo de la Jurisdicción, sólo cuando la huelga es sometida por los trabajadores al arbitraje de la Junta, ya que esto entraña el ejercicio de la actividad jurisdiccional por parte de las Juntas.

---

<sup>52</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Décima Edición, Ed. Porrúa, 1999, p.594.

<sup>53</sup>Ibid.

## CAPITULO III

### 3. EL ARBITRAJE EN MATERIA DE TRABAJO COMO FORMA FUNDAMENTAL DE SOLUCIONES DE CONFLICTOS

La negativa del patrón a aceptar el laudo dictado por la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, tema central del presente trabajo de tesis, exige precisar el significado del concepto de arbitraje para delimitarlo distinguiéndolo de otros conceptos como el relativo a la función jurisdiccional , por ello abordamos su estudio en el presente capítulo.

#### 3.1 Concepto de Arbitraje Laboral.

El diccionario Jurídico Mexicano define esta expresión de la siguiente manera:

“El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo”.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup>Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, Decimacuarta Edición, México UNAM-Editorial Porrúa, 2000, p. 50.

Precisamente a los tribunales que se integran en nuestro país a raíz de la puesta en vigor de la Constitución de 1917, según la fracción XX del artículo 123, se les atribuye la función arbitral.

Sin embargo tal como lo pondremos de manifiesto en el siguiente apartado, el arbitraje no tiene el mismo significado en el derecho del trabajo que en el derecho privado, ya que en el ámbito laboral lo caracteriza su carácter forzoso u obligatorio excepto en el caso de la huelga que se permite el arbitraje potestativo, a iniciativa de los trabajadores, tal como se desprende de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión podemos afirmar que producto de la evolución de nuestro Derecho Procesal del Trabajo y particularmente del contexto social y político de desconfianza al poder judicial imperante en 1917, el concepto tradicional del arbitraje entendido como potestad delegada a un tercero para decidir controversias entre partes, cuya resolución someten éstos a su juicio de manera voluntaria, devino en México en una Institución equivalente a la jurisdicción en Materia Laboral.

### **3.2 Su distinción con el Arbitraje Privado y con la Función Jurisdiccional**

En realidad y ubicando históricamente el arbitraje laboral existe de puro nombre ya que el Arbitraje, es una Institución eminentemente de derecho privado, de naturaleza jurídica distinta a

la función Jurisdiccional. Y en la actualidad los Tribunales de Trabajo son auténticos órganos jurisdiccionales autónomos del poder judicial.

Antes de definir el arbitraje laboral señalaremos los rasgos más sobresalientes del Arbitraje en general.

En Derecho Procesal Civil Mexicano, se habla del juicio arbitral como el procedimiento a través del cual se realiza el arbitraje. La primera y más importante distinción radica en las diferencias que existen entre el proceso jurisdiccional y el arbitraje.

El proceso Jurisdiccional y el arbitraje tienen como característica común, el ser soluciones heterocompositivas del litigio, es decir, soluciones provenientes de un tercero ajeno a la relación sustancial, pero mientras que la obligatoriedad de la solución en el proceso jurisdiccional deriva de la Ley y de la autoridad misma del Estado, la obligatoriedad del arbitraje sólo puede tener como fundamento el acuerdo de las partes de someter determinado litigio a la solución arbitral (acuerdo que deberá ajustarse, en todo caso, a los términos permitidos en la Ley). Por otra parte, mientras la resolución final que se dicte con motivo del proceso, esto es, la sentencia, posee fuerza ejecutiva por si misma y, por tanto, podrá ser ejecutada por el Juez que la haya dictado, en cambio la resolución final dictada con motivo del arbitraje, denominada laudo, su ejecución sólo podrá lograrse acudiendo a un Juez que la ordene y haga efectiva. De esta manera el Laudo es provisto de fuerza ejecutiva mediante la homologación judicial, a través del cual es equiparado al acto jurisdiccional. Asimismo, las partes recurrían al arbitraje cuando

prefieran para la solución del conflicto un juicio de equidad, al juicio de Derecho, en el primer caso el arbitro podría juzgar sin tener en cuenta las normas jurídicas. Por otro lado en el juicio arbitral por lo general intervienen personas profesionales, que resuelven a su leal saber y entender.

Ahora bien citaremos el concepto de arbitraje:

“Se entiende por arbitraje – expresa Jean Robert – la Institución de una justicia privada gracias a la cual los litigios son sustentados a las Jurisdicciones de derecho común, para ser resueltas por individuos revestidos, circunstancialmente de la misión de juzgarlos”.<sup>55</sup>

Del anterior concepto se desprende otras características del arbitraje, uno de éstos es que mientras los órganos del Estado son encargados de manera permanente de conocer y resolver los procesos jurisdiccionales y tienen delimitada su competencia en la Ley, los árbitros no son órganos de autoridad del Estado, y sólo conocen del litigio o litigios que las partes acuerden expresamente someterlos.

Por último, es necesario destacar que la doctrina procesal ha discutido ampliamente el problema de la naturaleza jurídica del arbitraje. No es nuestro propósito profundizar con detalle ésta discusión, sólo diremos que existen principalmente dos teorías: unas que niegan y otras que afirman su carácter jurisdiccional.

---

<sup>55</sup>Citado por OVALLE FAVELA, José. Op Cit. p.285.

Dado los objetivos del presente trabajo basta comentar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación siguiendo las ideas de Chioyenda, ha negado el carácter Jurisdiccional del Arbitraje, afirmando que, como consecuencia del compromiso arbitral:

“Se sustituye el proceso con algo a fin a él, en su figura lógica, supuesto que en uno y otros casos se define una contenida mediante un juicio ajeno; sin embargo el árbitro no es funcionario del Estado, ni tiene Jurisdicción propia ni delegado; las facultades que usa se deriva de las partes, expresada de acuerdo con la Ley y, aún cuando la sentencia o laudo arbitral no puede revocarse por alguno de los interesados, no es por si misma ejecutiva. El laudo sólo puede convertirse en ejecutivo por la mediación de un acto realizado por la intervención de un órgano jurisdiccional que, sin quitarle su naturaleza privada, asume su contenido; de suerte que, entonces el laudo se equipara al acto jurisdiccional. El laudo sólo puede reputarse como una obra de lógica jurídica que es acogida por el Estado, si se realiza en las materia y formas previstas por la Ley”.<sup>56</sup>

Como puede apreciarse existen diferencias abismales entre la Institución del Arbitraje y la función Jurisdiccional. Sin embargo comprendemos que el constituyente de 1917 denominó así a la Jurisdicción de trabajo, con el objeto de sustraerla del poder judicial respecto del cual existía gran temor y desconfianza, y eran

---

<sup>56</sup>Semanario Judicial de la Federación. Suplemento de 1933, p. 852. Citado por José Ovalle Favela. Op. Cit. p. 292.

considerados instrumentos de opresión de la burguesía, así se pone de manifiesto en las palabras magistrales del maestro Mario de la Cueva:

“Nacieron entre nosotros en los años de la revolución constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían que los Jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia, fueron el resultado magnifico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial.”<sup>57</sup>

Asimismo, por Jurisdicción debe entenderse como:

“Una función soberana del Estado realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una Ley General a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”.<sup>58</sup>

### 3.3 Su Regulación en el Artículo 123 Constitucional

La Fracción XX del artículo 123 Constitucional consagra que:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaron a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje,

---

<sup>57</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, p. 529.

<sup>58</sup>GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Octava Edición, México, Ed. Harla, 1990, p.122.



formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno”.

De la anterior disposición se desprende la facultad de las Juntas de someter a su conocimiento toda clase de conflictos o diferencias entre los factores de la producción, ésta es la regla general del arbitraje obligatorio.

Sin embargo, en las fracciones siguientes estableció también la excepción a ésta regla, previendo la posibilidad para los patronos de someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, eximiéndose de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Para mayor claridad transcribimos las Fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional.

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.<sup>59</sup>

“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 de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo en el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización...”<sup>60</sup>

A partir de 1917, las diversas entidades federativas procedieron a crear sus Junta de Conciliación y Arbitraje y a reglamentar sus funciones a través de las diferentes leyes de trabajo que más adelante analizaremos.

Cabe destacar que las Juntas de Conciliación no nacieron tal como hoy las conocemos puesto que son producto de una larga evolución de años de lucha, de profundos debates doctrinales. A mi juicio la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se podría resumir de la siguiente manera:

Antes la jurisprudencia originaria de la Suprema Corte de Justicia, asignaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de un órgano administrativo con funciones conciliatorias y desprovistas de imperio para ejecutar sus resoluciones, a continuación transcribo ésta tesis de Jurisprudencia sustentadas por la Cuarta Sala de dicho Tribunal Supremo.

#### JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

No tiene el carácter de árbitros privados sino públicos, no es la

---

<sup>59</sup>Idem.

<sup>60</sup>Ibidem.

voluntad de las partes quien las organiza y establece, sino la disposición de la Ley.

En materia de trabajo, ejercen funciones públicas que las leyes determinan y están sujetas a disposiciones de orden público; por tanto, son autoridades y puede pedirse amparo, contra sus determinaciones.

Carecen de imperio y no constituyen un tribunal: son únicamente una Institución de Derecho Público, que tienen por objeto, evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo.

Sus resoluciones no pueden ejecutarse de manera obligatoria y contra los actos que tienden a ello, procede el amparo.

El precepto constitucional que las establece no las faculta para dirimir diferencias demandadas de un contrato, lo cual es materia de los Tribunales ordinarios.

Sólo pueden mediar en conflictos sobre cumplimiento de un contrato de trabajo en ejecución, no cuando se trate de un contrato ya fenecido.

No siendo obligatorias sus relaciones, la coerción para ejecutarlas, importa la violación de garantías. Semanario Judicial de la Federación. T. III, P. 552, AMPARO ADMINISTRATIVO en

revisión “Lane Mins Incorporated”, 23 de agosto de 1918, unanimidad de 9 votos.<sup>61</sup>

Mediante ésta funesta tesis se despojo a la Junta de Conciliación de su facultad del Imperio para ejecutar sus resoluciones, ampliando en forma ilimitada la fracción XXI del artículo 123 ya que cualquiera de las partes y en cualquier caso, podía no aceptar el arbitraje o el laudo. No fue sino hasta el primero de febrero de 1924, en la famosa ejecutoria conocida como La Corona, S.A., sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante la cual la Suprema Corte dio un viraje fundamental, para reconocer que las Juntas son Tribunales dotados de Imperio para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo y ejecutar sus resoluciones.

Considero que con ésta tesis se dignifico el significado de las Juntas iniciándose su verdadera historia, terminando con su dudosa Constitucionalidad.

### **3.4 Las Tendencias de las Leyes de los Estados**

Como es sabido hasta antes de la Federalización, la Facultad de expedir Leyes en Materia de Trabajo, era exclusivamente de las Legislaciones Locales, por ello al hablar de la legislación laboral de los Estados nos referimos al periodo de 1917 en que se expidió la Constitución, al del año de 1929.

---

<sup>61</sup>La interpretación constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1984), México, UNAM 1985. Tomo I, p. 60.

No existe una tendencia única en la legislación de las entidades federativas por lo que hace a la posibilidad de que las Juntas ejecutasen directamente sus laudos o lo hiciesen a través de otras autoridades, preferentemente judiciales pero también en algunos casos administrativos, asimismo por lo que hace a si la Ley admite o no la posibilidad de la insumisión al arbitraje. El siguiente cuadro nos proporciona una idea bastante exacta en éste sentido:<sup>62</sup>

ESTADO	PROMULGACIÓN	EJECUCIÓN	ARBITRAJE
Aguascalientes	6-III-28	Judicial	Insumisión
Campeche	30-IX-24	Judicial	Opción del Trabajador
Coahuila	26-VII-20	Directa	Insumisión
Colima	10-X-25	Directa	Insumisión
Chihuahua	5-VII-22	No indicada	Insumisión
Durango	24-X-22	Judicial	Insumisión
Guanajuato	6-IV-21	Judicial	Insumisión
Hidalgo	20-XII-17	Judicial	No lo indica
Jalisco	3-VIII-23	Directa	Insumisión
México	30-I-18	Gobernador	No lo indica
Michoacán	1º.-IX-21	Judicial	Insumisión
Nayarit	25-X-18	No lo indica	No lo indica
Nuevo León	23-I-24	No lo indica	No lo indica
Oaxaca	21-III-26	Directa	No lo indica

<sup>62</sup>Idem.

San Luis Potosí	28-II-22	Judicial	No lo indica
Sinaloa	6-VII-20	No lo indica	No lo indica
Sonora	3-X-18	No lo indica	No lo indica
Tabasco	18-X-26	Directa	No lo indica
Tamaulipas	12-VI-25	Directa	No lo indica
Veracruz	14-I-18	No lo indica	No lo indica
Yucatán	16-VII-18	Directa	No lo indica
Zacatecas	1º.VI-27	Judicial	Insumisión

---

Destaca el maestro Mario de la Cueva que la Ley del Trabajo de Veracruz del 14 de enero de 1918, fue la única que en su artículo 163, interpretó la norma constitucional como la creación de una Jurisdicción plena para la solución de los conflictos de trabajo, no obstante la jurisprudencia en contrario de esa época.<sup>63</sup>

### 3.5 En la Ley de 1931

A partir de la Federalización de la materia de trabajo de 1929, la preocupación fundamental se convertía en la expedición de una Ley Federal del Trabajo. Esto ocurrió el 18 agosto de 1931.

Se ha sostenido que para la elaboración de ésta Ley fue básico el anteproyecto Portes Gil, enriquecido por la Comisión Mixta designada por la convención de 1928, y que por lo que hace a la insumisión al arbitraje, éste era extendido y admitido en toda clase de

---

<sup>63</sup>DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit p. 530.

principios y por cualquiera de las partes, según afirma el maestro Néstor de Buen Lozano.<sup>64</sup> No obstante la opinión en contrario del respetable maestro Néstor de Buen Lozano,<sup>65</sup> a mi juicio la Ley de 1931 reprodujo en la insumisión al arbitraje, la redacción contenida en su antecesor el anteproyecto Portes Gil.

Esto y no otra conclusión se extrae de la lectura del artículo 601 de la Ley de 1931 que a continuación transcribo:

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

I.-Dará por terminado el contrato trabajo

II.-Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario

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

En el siguiente artículo se precisa en que consiste la responsabilidad económica del patrón, estableciéndose la regla que hoy subsiste de 20 días por año de antigüedad.

Como puede advertirse no existe limitación o restricción alguna al patrón a determinadas cosas para negarse a someterse al

---

<sup>64</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. P. 131.

<sup>65</sup>Ibidem, p. 133.

arbitraje, por lo que se extiende esa posibilidad a toda clase de conflictos, dejando sin valor alguno el principio de estabilidad.

La constitucionalidad de éste precepto fue puesto en cuestión, estableciéndose la Constitucionalidad del mismo en la tesis que a continuación transcribo:

**“ARBITRAJE, NEGATIVA A SOMETER LA.** Constitucionalidad del artículo 601 de la ley federal del trabajo. El artículo 601 del Código Laboral no hace sino transcribir en la Ley, la disposición constitucional contenida en la fracción XXI del artículo 123, sobre el derecho que tienen los empresarios a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, derecho que, a su vez, implica la obligación de indemnizar al trabajador con los daños y perjuicios correspondientes, y por tanto, no puede ser contraria a la Ley Suprema una disposición consignada en la misma Carta fundamental, sin que pueda aceptarse tampoco que haya contradicción entre dicha fracción XXI y la XXII del mismo artículo 123 constitucional, puesto que la elección del trabajador entre las pretensiones de rescisión y la de cumplimiento, debe subordinarse, por la naturaleza misma de las obligaciones, a la posibilidad de su realización coactiva, que no puede efectuarse en caso de reinstalación, porque la misma se traduce en un comportamiento insustituible de la empresa.<sup>66</sup>

Por último y aún dentro de la vigencia de la Ley de 1931, y

---

<sup>66</sup>La interpretación constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1984) Op. Cit. p. 1415.



con anterioridad a las tesis antes descritas, la Suprema Corte de Justicia sostuvo la siguiente tesis en la cual ligeramente se establece una distinción entre la insumisión al arbitraje y la no aceptación del laudo, precisando 2 hipótesis en que ésta procede, a continuación se transcribe la misma.

**“ARBITRAJE NEGATIVA DE LOS PATRONOS A SOMETERSE AL.** El artículo 123 de la Constitución Federal, a la vez que consagra un grupo de garantías mínimas a favor de los trabajadores, prevé la resolución facultativa de determinados conflictos de carácter económico, bajo la intervención del Poder Público; por eso es que al redactar la fracción XX del citado artículo, el Constituyente, dijo: Que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; habiéndose reconocido, en la siguiente fracción a los representantes de esos dos elementos de la producción, la facultad para someter o no, a las expresadas juntas, la decisión de sus diferencias. A eso se debe que tales Juntas, en su origen, hayan sido órganos de carácter netamente administrativo, cosa que fue reconocida por esa Suprema Corte, en las primeras interpretaciones que hizo de aquel precepto, llegando a conceder competencia a los tribunales del orden común para resolver las controversias de carácter jurídico individual, planteadas al amparo del mismo precepto. Posteriormente, este Alto Tribunal cambió ese criterio, estableciendo que las Juntas tenían el carácter de órganos jurisdiccionales y que estaban dotadas de imperio para hacer cumplir sus determinaciones. Así las cosas, vino la Ley Federal del Trabajo y el interprete sostuvo que los conflictos jurídicos, habrían de reconocer forzosamente el

carácter imperativo que tiene el derecho del trabajo, ya que no sería concebible en un orden estatal de derecho, la posibilidad de la coexistencia de un órgano jurisdiccional con la facultad de los particulares de no someterse a él; pero que tratándose de conflicto económicos, cuando se intente establecer nuevas condiciones en el contrato de trabajo, entonces sí podría el particular, en aplicación debida de la fracción XXI del citado artículo 123, no someterse al arbitraje, toda vez que nuestro derecho público no llega al extremo de obligar al particular a sostener la fuente de producción, pues esto sería contrario a la Constitución. Por otra parte, la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha aceptado ya que el patrono puede negarse a acatar un laudo, cuando en el mismo se le imponen obligaciones de hacer, principio que debe extenderse en caso de que el mismo patrono se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, toda vez que con ello se evita la tramitación de un juicio que resultaría inútil, al negarse dicho patrono a acatar el laudo que en él se dictara. Resumiendo: tenemos que solamente en dos casos puede el patrono, amparado por la Ley, negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas de Conciliación, cuando la acción pretenda una sentencia que deba establecer nuevas condiciones en el contrato colectivo de trabajo, o cuando se demande el cumplimiento de obligaciones de hacer.<sup>67</sup>

### 3.6 Sus Reformas Posteriores

En 1962 para evitar que los patronos soslayaran el derecho de los

---

<sup>67</sup>La interpretación constitucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (1917-1984) Tomo II, Op. Cit. P. 1071.

trabajadores a la estabilidad en el empleo, la fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional se adicionó con el siguiente texto: Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente (XXII).<sup>68</sup> Es decir se suprimió prácticamente el arbitraje facultativo de los patrones en los casos de despido, según la opinión del maestro Santos Azuela.<sup>69</sup>

### 3.7 En la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El artículo 845 de ésta Ley prácticamente reprodujo la reglamentación contenida por su antecesora la Ley de 1931 en su artículo 601. El artículo 845 se refiere básicamente a las consecuencias para el patrón que no se somete al arbitraje o que se niega aceptar el laudo.

Sin embargo, cabe destacar que en concordancia con la reforma constitucional de 1962, en la parte final del artículo 845 de ésta Ley, se establece que las disposiciones contenidas en éste artículo no son aplicables en el caso de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXI, Apartado A de la Constitución.

Algo novedoso en ésta Ley es que a diferencia de su antecesora, esta limita y constriñe la facultad potestativa del patrón

---

<sup>68</sup>Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962.

<sup>69</sup>Diccionario Jurídico Mexicano Op. Cit. p. 204.

denegarse a aceptar el laudo, a determinados supuestos contenidos en el artículo 49 y que en el siguiente apartado analizaremos.

### **3.8 La Reforma Procesal de 1980**

La Reforma Procesal de 1980, prácticamente reprodujo el artículo 845 de la Ley de 1970, lo único que cambio es el número del artículo el cual ahora paso a ser el 947 en la Ley vigente.

### **3.9 Su Naturaleza Obligatoria y sus Excepciones**

De los anteriores antecedentes puede concluirse que la regla general del arbitraje en Materia Laboral es que es obligatorio o forzoso, excepto en el caso de los trabajadores, tratándose de la huelga y en el caso de los patronos es facultativo en los casos de los laudos dictados en procedimientos especiales y los conflictos de naturaleza económica, (regla general artículo 947), así como en los supuestos previstos en el artículo 49 de la Ley vigente, cuyo contenido a mi juicio, entra en contradicción con la Reforma de 1962 a la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que suprimió el arbitraje facultativo en caso de huelga.

## CAPITULO IV

### 4. EL LAUDO LABORAL

La negativa del patrón a aceptar el aludo pronunciado por la Junta, exige una delimitación precisa del concepto de laudo laboral, para establecer su naturaleza jurídica, sus características y su distinción con el laudo privado, por esta razón se aborda su examen en el presente capítulo.

#### 4.1 Contenido del Laudo

Como anteriormente hacíamos mención, es en el laudo donde culmina la función jurisdiccional de los Tribunales de trabajo, denominados en nuestro país Juntas de Conciliación y Arbitraje, denominación que obedece tanto al hecho de que se está en presencia de un órgano colegiado (junta o reunión de representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno), como a que en el proceso laboral hay dos períodos: el de conciliación que busca avenir a las partes respecto al conflicto planteado; y el de arbitraje, que tiene lugar una vez fracasada la conciliación.

Es conveniente destacar, que el arbitraje laboral de acuerdo a nuestra legislación específica, dista mucho de las características del arbitraje privado, o el compromiso en árbitros, ya que implica la facultad de un órgano (Junta de Conciliación y Arbitraje) para conocer y resolver conforme a procedimientos especiales, todo tipo de conflictos en materia de trabajo, y es el laudo en éste caso, la denominación que

la Ley otorga al acto que los resuelve en cuanto al fondo de la cuestión planteada.

Según el autor José Ovalle Favela, el laudo es la decisión definitiva dictada por el arbitro, para resolver el conflicto sometido al arbitraje, por regla general los árbitros deben resolver como árbitros de derecho, pero también se permite resuelvan de acuerdo a la equidad, sin necesidad de fundar su laudo en normas expresas de derecho vigente, actuando en conciencia como árbitros de equidad o amigables componedores, esto depende de los alcances que al propio poder decisorio le hayan sido conferidos, bien por el pacto de compromiso, bien por la norma instauradora.<sup>70</sup>

No obstante ésta consideración, valedera desde un punto de vista doctrinal de acuerdo a las distintas concepciones del arbitraje en los múltiples sistemas jurídicos, en nuestro país queda perfectamente establecido a través del artículo 123 Constitucional, Apartado A y su Ley reglamentaria, la ley Federal del Trabajo, que las Junta de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales y que sus resoluciones definitivas denominadas laudos, son sentencias reales, puesto que tienen efectos vinculatorios.

En consecuencia, de acuerdo a nuestro derecho positivo, la formación del laudo requiere que se haga constar por escrito y que se ajuste a los requisitos de forma y de fondo que prevén las disposiciones legales, para que muestre el juicio de valoración que

---

<sup>70</sup> OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Op. Cit, p.354.

llevó a cabo el órgano jurisdiccional y que ese juicio se ajusta a los elementos y constancias de los autos.

#### 4.1.1 Requisitos de Forma

La Ley exige en el laudo una serie de requisitos formales, no dejando su estructuración al arbitrio del tribunal, y así, conforme al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo deberá contener:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- V.- Extracto de los alegatos
- VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.

#### 4.1.2 Requisitos de Contenido (Fondo)

Al lado de los requisitos de forma, el laudo debe cubrir otros requisitos en cuanto al fondo, que pudiéramos llamar también internos o esenciales y que conforme a las disposiciones legales que los regulan podemos desprender los siguientes:

Congruencia. Doctrinalmente se significa como la conformidad en cuanto a la extensión, concepto y alcance, entre lo resuelto por el órgano jurisdiccional y las pretensiones que los litigantes han formulado en el juicio.<sup>71</sup>

En relación específica al laudo, la congruencia implica que sólo puede ocuparse de las cuestiones debatidas por las partes, deberá contener una declaración respecto de cada una de las cuestiones planteadas, o sea, que tendrá que absolver o condenar al demandado respecto de cada uno de los puntos litigiosos.

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada. Lo anterior significa que los laudos que dictan las Juntas, son resultado de la convicción íntima que sus miembros se forman de la controversia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas es decir, que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso, sin más limitación que las que impone la lógica en el raciocinio, según ha establecido la

---

<sup>71</sup>DE PINA y CASTILLO LARRAÑAGA. Op. Cit. p. 338.



H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su jurisprudencia, como la que citamos a continuación.

**“PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. (JURISPRUDENCIA, Apéndice de 1917-1965. 5ª. PARTE. Tesis 123, p. 122).”

Es decir entonces, que ésta facultad esta limitada para las Juntas en el sentido de que no deben alterar los antecedentes, las pruebas, ni incurrir en defectos de lógica y raciocinio, analizando pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas, pues dicha omisión sería irregular y conculcaría las más elementales garantías del proceso.<sup>72</sup>

Por lo que hace a la buena fue guardada, es la que en suma debe prevalecer en todo tribunal u órgano jurisdiccional, pero que en el caso del derecho laboral consideramos resulta una premisa esencial, por cuanto a la libertad de que disfrutan en la formación de su convicción íntima y que por tanto tendrá una influencia determinante en la bondad y equidad de la resolución.

La apreciación de los hechos en los laudos se hacen en conciencia. Este resulta ser quizá, el requisito o característica que más

---

<sup>72</sup>TENA SUCK Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit. p.36.

ha identificado al laudo laboral en el concepto de la mayoría de las personas letrados en la materia, y que establece de la manera más gráfica su diferenciación con las sentencias civiles, a las que la propia norma constitucional impone la exigencia de que se dicten conforme a la letra o interpretación jurídica de la Ley.

En resumen, que en el laudo laboral, los hechos deben tenerse por probados de acuerdo a esa libertad de valoración y serán apreciados en conciencia; no es la simple existencia fáctica la determinante del juicio, sino las condiciones de todo orden, sociales, económicas y culturales de las partes y de las personas que intervienen en el juicio.

## 4.2 Tipos de Laudos

Existen seis tipos de laudos como son:

- \* \*CONDENATORIOS
- \* \* ABSOLUTORIOS (DECLARATIVOS)
- \* \* MIXTOS
- \* \* CONSTITUTIVOS
- \* \* DECLARATIVOS
- \* \* CREADORES DE NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO.

A continuación se describen cada uno de ellos:

#### 4.2.1 Condenatorios

Los laudos condenatorios, son aquéllos por virtud de los cuales la Junta impone al demandado una obligación de dar, de hacer o de no hacer y que a partir de una disposición de la Ley que garantiza un bien, puede proceder a través de los propios órganos del tribunal, a la realización de los actos posteriores necesarios para la consecuencia efectiva del bien garantizado por la Ley, es decir, están dotados de ejecutividad.

Al respecto, de acuerdo con el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

#### 4.2.2 Absolutorios (Declarativos)

Como su nombre lo indica éstos laudos son aquellos en los que el tribunal determina la improcedencia de la acción ejercida, ya sea por no haberse acreditado suficientemente a su juicio los hechos en que se pretendió fundar, su ejercicio extemporáneo o bien por no corresponder al ejercitante, de acuerdo con los elementos resultantes en el juicio planteado. Los efectos resultantes serán en consecuencia, liberar o determinar en forma definitiva que el demandado no se encuentra legalmente obligado a satisfacer las pretensiones que le

reclamó la parte actora, ordenándose el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

#### 4.2.3 Mixtos

Puede acontecer en otros casos, que si bien el actor no acreditó íntegramente la o las acciones ejercitadas, si quedó parcialmente acreditada la procedencia de algunas de sus pretensiones, por lo cual, el tribunal atendiendo a lo que sí quedó demostrado en autos, de acuerdo a la norma tutelar del bien reclamado realiza una condena parcial en cuanto a esto último, absolviendo del resto de lo reclamado al propio demandado; teniendo pues un efecto mixto en cuanto a la condena y absolución impuesta en el laudo.

Consideramos que éste tipo de laudo, atiende más que nada al alcance de la acción o acciones ejercidas, limitándola a lo estrictamente probado en autos.

Para efecto de nuestro estudio volveremos a éste punto más adelante, por ese aspecto fundamental del mismo.

#### 4.2.4 Constitutivos

Los laudos constitutivos son todos aquellos que a partir de la acción ejercida, crean o establecen un determinado derecho o situación jurídica nueva. Como ejemplo de éste laudo podemos citar aquél que establece un nuevo salario para el trabajador, que se

considere remunerador; una nueva jornada de trabajo conforme a la índole de las labores desempeñadas, etc.

Tal vez podría confundirse o parecer redundante éste tipo de laudo, con aquél que crea nuevas condiciones de trabajo, sólo que en el presente caso el laudo se da dentro de un conflicto de naturaleza jurídica y el otro es propio del conflicto colectivo de naturaleza económica.

El conflicto de naturaleza jurídica, se refiere involuntariamente a la interpretación o aplicación de una norma jurídica, cualesquiera que sea su fuente; es decir, es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica a favor de a quien le corresponda el derecho, y por esa misma razón el que obtiene a su favor un laudo constitutivo adquiere un nuevo tratamiento o situación jurídica en su relación laboral, el laudo constituye así para el individuo una nueva situación material en la prestación del servicio.

Para finalizar éste punto, cabe citar que el doctor Mario de la Cueva concluye que los conflictos individuales son siempre de naturaleza, jurídica y refiere expresamente lo siguiente: "Alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje de un salario remunerador para un trabajador determinado, debía considerarse un conflicto jurídico o económico. Nos inclinamos ahora por la primera solución, porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del

honorario que debe cubrirse a un médico o abogado por los servicios prestados a un cliente.<sup>73</sup>

#### 4.2.5 Declarativos

A través de los laudos declarativos se determina, si el derecho, cuya existencia no se discute, pertenece, corresponde o compete al actor. Esto es, en ellos la cuestión a dilucidar entre las partes no comprende la existencia del derecho en sí, contenido dentro de una norma legal o contractual, sino que la controversia versará sobre si ese derecho corresponde o no al actor, según se encuentre o no dentro de los supuestos de la norma jurídica invocada.

El ejemplo típico de éste laudo sería, el que determinará la aplicación del régimen de trabajo imperante en la empresa, al patrón sustituto.

#### 4.2.6 Creadores de Nuevas Condiciones de Trabajo

Habíamos establecido con anterioridad, que la naturaleza de la acción ejercitada resulta determinante para el carácter o tipo de laudo que se dicte por la Junta respectiva. De esta manera el laudo que crea nuevas condiciones de trabajo, no es más que el resultante de la pretensión planteada por la parte actora en éste sentido. El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento

---

<sup>73</sup>DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. p. 528.

tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las mismas.

De acuerdo a lo antes establecido, podemos concluir que éste laudo es el resultado típico de un conflicto colectivo de naturaleza económica, es conocido como el más característico de los procedimientos propios del derecho del trabajo, pues como señala el maestro De la Cueva los conflictos jurídicos podrían darse en forma más o menos similares en otras ramas del derecho, mientras que los segundos, constituyen una especie de monopolio del derecho del trabajo, una expresión clara y precisa de ser un derecho de y para la clase trabajadora.<sup>74</sup>

En efecto, mientras que el conflicto jurídico ya sea individual o colectivo, se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho actualizado en una norma jurídica o disposición contractual, “El conflicto colectivo de naturaleza económica no puede resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico“, según se enuncia en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 la que contiene, corroborada por la Ley de 1970, la clasificación de los conflictos en individuales y colectivos, atribuyéndole a los primeros la categoría de jurídica y subdividiendo los segundos en jurídicos y económicos.

---

<sup>74</sup>Ibidem p.522.

### 4.3 Su Distinción con el Laudo Arbitral

El laudo arbitral es la sentencia o decisión pronunciada por un Tribunal Arbitral o Jueces Árbitros, decidiendo el asunto sometido a su conocimiento por las partes interesadas en un procedimiento seguido para tal efecto.

En algunos sistemas procesales el laudo necesita, para ser eficaz la homologación del Juez, en nuestro sistemas procesal éste requisito no existe de acuerdo al artículo 632 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

En nuestro Derecho Procesal del Trabajo incorrectamente se denomina laudo a la resolución de fondo dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cuando en realidad se trata de una decisión jurisdiccional pronunciada por un órgano público, y no por un árbitro privado nombrado por las partes.

La jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de nuestro país y los Tribunales Colegiados de Circuito ha contribuido a precisar la naturaleza y el alcance del laudo arbitral, así como del juicio arbitral que es del cual deriva el laudo citado, entre otras sobresalen las siguientes tesis: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: X, Diciembre de 1999. Tesis: IX.1o.39 C Página: 733. NUMERO DE REGISTRO: 192704.

**LAUDOS ARBITRALES DE CARÁCTER COMERCIAL PRONUNCIADOS EN EL EXTRANJERO. SU EJECUCIÓN.** Para



ejecutar en el país un laudo arbitral de carácter comercial emitido en el extranjero, es preciso que previamente se produzca su reconocimiento, lo que puede hacerse al pronunciar la resolución final en el incidente que se debe promover conforme al artículo 360 del Código Federal de Procedimientos Civiles, pues los artículos 1461 al 1463 del Código de Comercio, ley aplicable al caso, no excluyen a dicha categoría de laudos arbitrales de ser reconocidos; amén de que sería ilógico que se procediera a la ejecución, con la sola promoción del incidente y después, en la resolución final de éste, se denegara tal reconocimiento o bien la ejecución, por estarse en alguno de los casos que la propia ley contempla.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII, Mayo de 1991. Página: 229. NUMERO DE REGISTRO: 222960

**LAUDO ARBITRAL, TRAE APAREJADA EJECUCION, AUN CUANDO SE DICTE POR UN ARBITRO PARTICULAR.** Aún cuando de los artículos 443 y 444 del Código de Procedimientos Civiles, no se desprende que los laudos arbitrales privados traen aparejada ejecución, no puede determinarse que realmente no la traigan, en virtud de que si el artículo 633 de ese ordenamiento legal preceptúa que una vez notificado el laudo se pasarán los autos al juez ordinario para su ejecución, sin que precise ningún requisito para que el laudo sea ejecutable, es obvio que el mismo trae aparejada ejecución y no es necesario que se tramite algún incidente para tal efecto; viene a reforzar lo antes considerado el hecho de que el artículo 504 del Código de referencia establece que la ejecución de sentencias arbitrales, de convenios celebrados ante la Procuraduría Federal del

Consumidor y de los laudos dictados por ésta, se hará por el juez competente, toda vez que se infiere que no sólo los laudos dictados por esa Procuraduría traen aparejada ejecución sino que también los dictados por árbitros particulares.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII, Enero de 1991. Página: 369. NUMERO DE REGISTRO: 224061.

**PROTECCION AL CONSUMIDOR, LAUDOS ARBITRALES EMITIDOS POR LA PROCURADURIA FEDERAL DE. SON RECLAMABLES EN AMPARO.** Los laudos emitidos por la Procuraduría Federal de Protección al Consumidor, sí son reclamables en amparo, pues quien los emite reúne las características de autoridad para los efectos del juicio de garantías, en efecto, el acto es unilateral, en virtud de que para su existencia y eficacia jurídica no requiere del concurso de la voluntad del particular frente a quien se ejercita, es decir, la unilateralidad significa que la creación, modificación o extinción de situaciones generales o especiales de hecho o de derecho, o alteración o afectación de las mismas, se realice por una de las partes en la relación jurídica, como sucede en tratándose de impuestos, órdenes de aprehensión, sentencias, etcétera, a diferencia de la bilateralidad en la cual, para que se den tales efectos requiere del concurso de la voluntad de las partes (por ejemplo, los contratos entre particulares); en tales condiciones, los laudos arbitrales aludidos, son unilaterales, pues es una sola de las partes en la relación jurídica la que los emite, es decir, el árbitro, sin el consentimiento de los demás sujetos que intervienen (los particulares sometidos al arbitraje) y si bien es cierto que las partes en la

controversia arbitral se someten al arbitraje voluntariamente, también es cierto que no por esa manifestación de voluntad el laudo deja de ser unilateral, pues la voluntad de los particulares está determinada al sometimiento del procedimiento arbitral, más no a la creación, modificación o extinción de situaciones generales o especiales de hecho o de derecho, alteración o afectación de las mismas, lo cual es propio del árbitro, la Procuraduría Federal del Consumidor; en segundo lugar los laudos arbitrales a que nos referimos tienen también la característica de imperatividad, pues el gobernado en contra de quien se dicte tiene la obligación de acatarlo, no obstante que para ello tenga que solicitarse la actuación de un juez común; por último, dichos laudos contienen el elemento de coercitividad, pues son emitidos por la Procuraduría Federal del Consumidor, a quien la Ley de la Materia le otorga facultades de jurisdicción. Es decir, la citada procuraduría tiene dos funciones, una, la de autoridad administrativa, en cuanto a que es un organismo descentralizado de servicio social, con funciones de autoridad, con personalidad jurídica y patrimonio propio para promover y proteger los derechos de interés de los consumidores y, la otra, en cuanto a que actúa como árbitro, con funciones de jurisdicción que la propia ley le confiere por voluntad del Estado, quien le transmite el imperio del cual está investido, al permitirle, por medio de la Ley, que juzgue controversias entre proveedores y consumidores, atribuciones propias del Estado, pero que encomienda a dicha procuraduría, mediante el artículo 59, fracción VIII, inciso c), de la Ley Federal de Protección al Consumidor; en otras palabras, la mencionada procuraduría es árbitro por disposición de la ley y no por voluntad de las partes.

## CAPITULO V

### 5. - LA PROBLEMÁTICA DE LA INSUMISION AL ARBITRAJE

En este capítulo analizaremos la problemática esencial de nuestro trabajo de tesis, la estudiamos estrechamente vinculada al principio de estabilidad en el empleo, porque el ejercicio de la facultad patronal de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, vulnera la estabilidad en el empleo del trabajador, ya que tiene como consecuencia de declararse procedente, la disolución de la relación de trabajo.

#### 5.1 La fracción XXI del apartado A del Artículo 123 Constitucional, relativo a la Facultad del Patrón de Negarse a Someter sus Diferencias al Arbitraje, y el Derecho a la Estabilidad en el Empleo

El principio de estabilidad absoluta en el trabajo, nació en Querétaro fruto apasionado de los debates de los constituyentes de 1917, del cual México fue precursor mundial. Apareciendo en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de justicia social, dirigido a proteger la permanencia en el empleo del trabajador, en contra de la voluntad arbitraria y caprichosa del patrón.

La problemática, relativa a la denominada genéricamente por la doctrina insumisión al arbitraje, se origina desde 1917 por la interpretación doctrinal y jurisprudencial del texto original de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En efecto el texto original de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 establecía lo siguiente:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

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

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber

tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.<sup>75</sup>

De la lectura de la fracción XXII de la disposición constitucional se advierte que uno de los principios que animaron al constituyente de 1917 fue el de la estabilidad absoluta, al impedir la disolución injustificada del vínculo laboral, régimen que quedó plasmado en la norma contenida en dicha fracción.

Sin embargo la redacción de la fracción XXI del ahora Apartado A del artículo 123 Constitucional, que autorizaba a los patronos a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, restó eficacia al principio de estabilidad ya que los patronos apoyándose en dicha disposición

---

<sup>75</sup> OVALLE FAVELA, José. Op Cit. p.11.

sistemáticamente se negaban a someterse al arbitraje y a acatar el laudo, cuestionando la naturaleza jurídica de las Juntas. La anterior problemática generó una de las más bellas batallas del derecho del trabajo: La relativa a la naturaleza de las Juntas y la relacionada con la obligatoriedad de la reinstalación de los trabajadores. La primera batalla fue ganada por la jurisprudencia a los patrones, mediante la celebre ejecutoria de la CORONA del primero de febrero de 1924, en que se reconoce a las Juntas como auténticos órganos jurisdiccionales, sin embargo la segunda problemática no ha sido resuelta.

En conclusión, la redacción de la fracción XXI del citado precepto constitucional generó una de las más bellas y difíciles polémicas en la interpretación jurisprudencial y doctrinal de las normas del artículo 123 en mención, y que giraron en torno a dos problemáticas.

- A) La relativa a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la que gira en torno a:
- B) El valor y la fuerza del principio de reinstalación en el trabajo.

Durante décadas la doctrina se ha volcado en torno a ésta problemática, misma que subsiste hasta nuestros días y que a continuación analizaremos por separado.

En relación a la estabilidad en el empleo la mayoría de los tratadistas, coinciden en afirmar que ésta idea fue creación del

constituyente de 1917, surgió en el seno de los debates del mismo, sin ningún precedente entre otras legislaciones ni tampoco en la doctrina.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en una primera etapa y hasta 1944, defendió el principio de estabilidad absoluta, en el trabajo, no admitiendo ninguna excepción al principio de reinstalación obligatoria que hiciera nugatoria dicho derecho, sin embargo éste criterio se modificó por la propia Corte un año después autorizando a los patrones a negarse a reinstalar en todos los casos, mediante el pago de daños y perjuicios.

Su concepto: El tratadista Mario de la Cueva nos define el concepto de estabilidad:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.”<sup>76</sup>

Esta institución ha sido considerada una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo.

---

<sup>76</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T-I, Op. Cit. p. 217.



El derecho a la estabilidad en el trabajo se traduce esencialmente en un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla con sus obligaciones y no de causa para su separación, a cuyo efecto dispone de la acción de reinstalación en el trabajo y el pago de salarios caídos en caso de separación justificada. Aspecto que se manifiesta también en la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, en tanto subsista la materia que dio origen que como regla general consagra el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, superado el contractualismo la duración de la relación de trabajo no depende de la voluntad del empresario sino de la subsistencia de la actualidad de la empresa.

En su segundo aspecto, la estabilidad es fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente generadora a su vez de otros derechos tanto en el ámbito laboral como en el de la seguridad social.

La estabilidad en el trabajo ha sido clasificada por la doctrina como absoluta, relativa e impropia, definiéndose cada una de ellas de la siguiente manera:

“...Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante

la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador”.<sup>77</sup>

En cambio la estabilidad relativa es definida por el mismo autor de la siguiente manera:

“...Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grado variable a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización...”<sup>78</sup>

Por su parte el tratadista Hugo Italo Morales define a la estabilidad impropia como aquélla en que:

“...Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa...”<sup>79</sup>

Más adelante analizaremos, el impacto jurídico de la insumisión al arbitraje en la estabilidad en el empleo.

Otro aspecto íntimamente relacionado con ésta problemática, es el relativo a la naturaleza de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>77</sup>Ibidem p. 218.

<sup>78</sup>Ibid.

<sup>79</sup>ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo, México, Editorial Trillas, 1987, p.23.

Desde su consagración en el artículo 123 de la Constitución de 1917 hasta 1924, subsistió en la doctrina y en la jurisprudencia el debate relativo a la naturaleza y la obligatoriedad de las resoluciones de las Juntas.

El hecho de que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución autorizará a los patronos a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, originó que los patronos sistemáticamente en forma arbitraria, se negaran a aceptar los laudos dictados por las Juntas, cuestionando su carácter de órgano jurisdiccional, tratándose de conflictos individuales, de ésta manera se hacía nugatorio el derecho a la estabilidad en el trabajo garantizada por la fracción XXII del mismo artículo 123.

Sin embargo ésta batalla por el reconocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como auténticos órganos jurisdiccionales, fue ganada por la jurisprudencia a la doctrina y a los patronos en la celebre ejecutoria de la CORONA S.A. DE C.V., pronunciada por la Suprema Corte de Justicia el primero de febrero de 1924.

El texto de ésta jurisprudencia es el siguiente:

Quinta Época, Reg. Num. 810866, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Página: 492

**JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** No son tribunales especiales, porque, al decidir los conflictos de trabajo, no están en

pugna con lo dispuesto en el artículo 13 constitucional, desde el momento en que el Legislador Constituyente las estableció en la Constitución, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales deben funcionar; tocando a los Estados reglamentar, de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros tribunales, que funcionen en cada entidad; y no es lógico suponer que, en un mismo cuerpo de leyes, existan disposiciones contradictorias.

Un tercero y último aspecto de esta polémica histórica, es el relativo a la fuerza de obligatoriedad o fuerza de la reinstalación en el trabajo.

Es cierto que la jurisprudencia definió la naturaleza jurisdiccional de las Juntas resolviéndose parcialmente la problemática planteada, sin embargo esta polémica subsistió en relación a la reinstalación. En efecto los patrones se negaron sistemáticamente a acatar los laudos en los que se les ordenaba la reinstalación de los trabajadores apoyándose en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que autorizaba a los patrones a no someterse al arbitraje de las Juntas o a no aceptar el laudo que dicten, negativa cuyas consecuencias únicas son: la terminación de las relaciones de trabajo y el pago de daños y perjuicios que se causen.

Este criterio fue modificado por la propia Cuarta Sala mediante la ejecutoria denominada Oscar Cue del 25 de Febrero de 1914, regresando a la tesis de la no imperatividad, no obligatoriedad de la reinstalación, es decir del laudo que condena a la reinstalación. A continuación se transcribe dicha tesis:

Quinta Época, REG NUM 393929, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte HO, Tesis: 1036, Página: 722.

## REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.

Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en ésta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa

del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

NOTA:

Esta tesis, de importancia histórica, es obsoleta, porque interpretaba la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que fue reformada (junto con otras fracciones del mismo artículo, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962. Véanse los artículos 47, 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como se advierte, la Suprema Corte en éste nuevo criterio se apoyo en un segundo argumento que hizo consistir en que la reinstalación de un trabajador en su trabajo era una obligación de hacer, y en estos casos no se puede ejercer coacción sobre las personas para que realicen un hacer. Por lo que la única solución era sustituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

Resulta inadmisibile el argumento falaz de la Corte en el sentido de que la reinstalación es una obligación de hacer y por tanto no puede obligarse a los patrones a efectuarla obligatoriamente. Diversos tratadistas han rechazado la opinión de que se trata de una obligación de hacer.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que:

“...El argumento de que la reinstalación es una obligación de hacer es una tergiversación del fenómeno, pues la reinstalación en el trabajo, lo dijimos en el párrafo anterior, no es una **operación física**, un tomar al trabajador de los brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la reinstalación del trabajador en sus derechos de los que no puede ser despojado...”<sup>80</sup>

Consideramos acertada la anterior opinión, basta y sobra que mediante el acto jurídico de la reinstalación que decreta la autoridad jurisdiccional y ejecuta el C. Actuario, mediante el cual pone en posesión del empleo al actor para que se restaure al trabajador en los derechos de que le correspondían en la empresa, que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y patrón constitutiva de la relación jurídica de trabajo, por lo que el restablecimiento de éstas ya no depender de la voluntad del patrono, puesto que si el trabajador cumple su obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón, pero si éste no la utiliza o impide su prestación, no debe dejar de pagarles salarios, por lo que en éste caso la autoridad laboral deberá emplear las medidas para obligar hacerlo.

A mayor abundamiento el tratadista Hugo Italo Morales coincide con el maestro Mario de la Cueva y niega que la reinstalación tenga la naturaleza de una obligación de hacer:

---

<sup>80</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 256.

“...Concluimos entonces que la obligación de reinstalar, por sus características, ejecutivas, se reserva exclusivamente a las autoridades de trabajo.

En el supuesto y no consentido que se tradujera en una obligación de hacer, no existe fundamento para sustituirla por el pago de daños y perjuicios. Esto es inaceptable y debe rectificarse puesto que hace depender de la voluntad del deudor el cambio en el objeto y da lugar a que se cambie la fuerza obligatoria...”<sup>81</sup>

Estamos de acuerdo con lo afirmado por el actor, en el párrafo anterior. La obligación de reinstalar no exige hacer algo a cargo del patrón, éste tiene derecho a utilizar la energía de trabajo y obligación de pagar el salario, y debe de abstenerse de ejecutar acto alguno que impida a la autoridad reinstalar al trabajador, y en su caso debe poner los medios para que el trabajador preste su energía.

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de 1931, acorde con el texto constitucional en su artículo 601, consignó la facultad del patrón de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta.

La Reforma Constitucional de 1962. Dado el gran interés generado por el tema de la estabilidad en el trabajo, con motivo de las

---

<sup>81</sup>ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Op. Cit. pp. 56 y 27.



diversas interpretaciones adoptadas por la jurisprudencia y la doctrina en torno al alcance de las fracciones XXI y XXII de la Constitución, dio lugar a que mediante las reformas promovidas por el presidente López Mateos en 1961 a las fracciones XXI, del artículo 123 Constitucional, se suprimiera la posibilidad de la insumisión al arbitraje y la negativa a aceptar el laudo, en las acciones derivadas del despido del trabajador, lo que al menos limitó el criterio de la Corte, sin embargo también reformó la fracción XXII, para establecer que la Ley establecería los casos en que el patrón sería relevado de la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, con ello se sustituyó el principio de la estabilidad absoluta, por el de la relativa. Así es, tuvieron que transcurrir más de 60 años para que, en 1961 el titular del poder ejecutivo federal, Lic. Adolfo López Mateos presentará al Congreso de la Unión un proyecto de reformas al artículo 123 Constitucional por lo que respecta a las fracciones XXI y XXII, la exposición de motivos estableció el propósito de las mismas:

“...Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso A del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicten, cuando el trabajador despedido 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...”<sup>82</sup>

Agotado el proceso legislativo respectivo, el 21 de noviembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial el decreto correspondiente, quedando reformadas las fracciones XXI y XXII en los siguientes términos:

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

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

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

---

<sup>82</sup>Citado por Hugo Italo Morales. La Estabilidad en el Empleo. Op. Cit. p.64.

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

Con el fin de armonizar el texto constitucional con el de la Ley Federal del Trabajo, el 20 de diciembre de 1962 el presidente López Mateos presentó un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, mismas que previo proceso legislativo fueron aprobadas y publicadas en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1962, resultando reformados los artículos 123, 124 y 125 de la Ley Federal del Trabajo.

Las consecuencias jurídicas de estas reformas, fueron de gran trascendencia toda vez que con ellas se quebranto el principio de estabilidad absoluta, que regia nuestro derecho laboral.

En efecto el tratadista Hugo Italo Morales al respecto afirma lo siguiente:

“...Las reformas trascritas dieron lugar a una estabilidad relativa, toda vez que no en todos los casos de separación injustificada se obligaba al patrón al cumplimiento de la conducta omitida, es decir, a la reinstalación forzosa...”<sup>83</sup>

Una de las consecuencias positivas de las reformas es la de obligar al patrón a someterse al arbitraje y aceptar el laudo de la Junta en todos los conflictos individuales derivados de un despido injustificado, salvo en las excepciones previstas en la Ley por lo que prácticamente la insumisión al arbitraje quedó erradicada en los anteriores casos.

Sin embargo dado que en la redacción de las fracciones XXI del artículo 123 aparece aún la redacción que faculta al patrón a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, persiste en la doctrina, y en la jurisprudencia y en la práctica jurídica de las Juntas, gran confusión en relación a la aplicación de estas disposiciones, esto aplicándose extensivamente en los conflictos individuales volviendo ineficaz el derecho a la estabilidad.

A pesar de que la doctrina unánimemente denomina a ésta clase de facultades que la fracción XXI otorga a los patrones como insumisión al arbitraje, en realidad no se trata de un concepto, sino varios los que derivan de ambas fracciones, como son a mi juicio las siguientes:

---

<sup>83</sup>Ibidem p.78.

- 1.- La insumisión al arbitraje
- 2.- La negativa a acatar el laudo
- 3.- La sustitución de la obligación de reinstalar a un trabajador por el pago de una indemnización.

Efectivamente, de las disposiciones previstas en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional surgió lo que la doctrina genéricamente denominó insumisión al arbitraje, pero como ya se menciona, en realidad se trata de tres instituciones: La insumisión al arbitraje, la negativa a acatar el laudo cuya aplicación esta prohibida tratándose de acciones derivadas del despido, y la de sustitución de la reinstalación por una indemnización, cada una con reglas propias.

A continuación abordaremos cada una de ellas estableciendo su distinción:

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

En caso de ser el patrón quien se niegue a someterse al arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo, pero quedará obligado a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario y la

responsabilidad que les resulte del conflicto en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Si por el contrario, el trabajador es quien se niega a someterse al arbitraje de la Junta, el único efecto es dar por terminado el contrato de trabajo. En la práctica resulta difícil que la negativa a someterse al arbitraje provenga de ellos.

Como ya se comentó, el texto original del artículo 123 Constitucional autorizaba el ejercicio de ésta facultad en cualquier caso, lo que dio lugar a que los patrones por regla general se negaran a someterse al arbitraje de las Juntas en caso de despido, mediante la reforma de 1962, se prohibió expresamente el ejercicio de esta facultad en el caso de las acciones derivadas del despido, esto es, la de indemnización o reinstalación.

La naturaleza de la insumisión al arbitraje, como es sabido los derechos sustantivos se refieren a las relaciones jurídicas que se dan entre las partes y con relación a las cuales surgen las controversias entre éstas. En cambio los derechos procesales rigen dentro del proceso, es decir, respecto de la relación jurídico procesal, que es la que se establece entre las partes que accionan ante una autoridad jurisdiccional y ésta.

La insumisión al arbitraje, sin duda alguna es una facultad que no se puede ejercer dentro de la relación de trabajo en sí misma considerada, es decir no es un derecho que rijan el desarrollo normal de una relación laboral, sino por el contrario se actualiza ésta

facultad hasta que el trabajador ejercita la acción de reinstalación que le concede la constitución y la Ley ante la Junta competente, el propósito de que sea ésta quien resuelva sobre su pretensión.

Consecuentemente es en el seno del proceso una vez iniciado éste, el patrón podrá ejercer ésta facultad, por lo que es de concluirse que la insumisión al arbitraje es una facultad o derecho de carácter procesal.

Otra característica de ésta obligación es que es de carácter optativo para el patrón de ejercitarla o no.

Si el patrón opta por negarse a someterse al arbitraje, deberá condenársele al pago del importe de tres meses de salario y a la de su responsabilidad en el conflicto, además de los salarios vencidos, lo que debe determinarse necesariamente en el laudo en tanto que si la negativa a someterse al arbitraje proviene del trabajador, deberá darse por terminada la relación de trabajo, lo que también debe declararse en el laudo, por lo que el alcance de la facultad que comentamos se limita a impedir que el tribunal laboral resuelva directamente la controversia planteada en la demanda y en relación a la cual se ejerce la llamada insumisión.

Por esta razón, la institución que analizaremos, más que insumisión al arbitraje, constituye esencialmente una forma de sustituir la materia de un juicio laboral, esto es, de obligar a la Junta a resolver no sobre la litis derivada de la demanda original, sino sólo

con relación a la responsabilidad del patrón en el conflicto o respecto de la terminación de la relación laboral.

Efectos de la procedencia de la insumisión al arbitraje. EL principal efecto de la insumisión al arbitraje, en los casos, en que está autorizada por la Constitución, es la terminación de la relación laboral, lo que acontece con independencia de quien haya ejercido ésta facultad, esto es, el patrón o el trabajador, de lo cual dependerá otro efecto de la insumisión, si el patrón es el que se niega a someterse al arbitraje quedará obligado a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario, los salarios caídos y la responsabilidad que le resulte del conflicto, en tanto que si es el trabajador quien se niega a someterse al arbitraje, el único efecto será dar por terminada la relación laboral.

#### **5.1.1 La negativa a acatar el laudo.**

**Concepto.** La negativa a acatar el laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje, constituye la facultad que la constitución otorga a trabajadores y patrones para negarse a aceptar la resolución definitiva dictada en el procedimiento laboral.

Al igual que el insometimiento al arbitraje el ejercicio de ésta facultad se encuentra prohibida expresamente en casos de acciones relacionadas con el despido.

Naturaleza de la negativa a acatar el laudo. Al igual que la insumisión al arbitraje, la negativa a acatar el laudo dictado por un



Tribunal de Trabajo debe considerarse un derecho de carácter procesal ya que su objeto lo constituye precisamente la resolución que pone fin al juicio.

### **5.1.2 Efectos de la negativa a acatar el laudo.**

Los efectos de la negativa a acatar el laudo son los mismos que produce la insumisión al arbitraje, si es el patrón el que la ejerce, la relación de trabajo termina y el patrón queda obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, más los salarios caídos hasta que se paguen las indemnizaciones y además de su responsabilidad en el conflicto, si es la parte trabajadora la que se niega a acatar el laudo, el único efecto es que se da por terminada la relación laboral.

En forma similar la insumisión al arbitraje, la negativa a acatar el laudo produce una sustitución de las obligaciones determinadas en el laudo, por las prestaciones que han quedado precisadas.

### **5.1.3 La sustitución de la obligación de reinstalar por una indemnización**

Es la facultad que también se deriva de la fracción XXII del artículo 123 Apartado A Constitucional, para que el patrón sea relevado de la obligación de reinstalar a un trabajador, a cambio del pago de una indemnización.

Es común que las Juntas y la doctrina la confundan con la insumisión al arbitraje y la negativa a acatar el laudo que se encuentran previstas en la Fracción XXI del artículo 123 Apartado A de la Constitución y cuyo ejercicio se encuentra prohibido respecto de las acciones derivadas del despido, esto es la reinstalación, en cambio la sustitución de la obligación de reinstalar se encuentra prevista en la fracción XXII del citado precepto constitucional cuando se ha ejercido la acción de reinstalación.

Por esta razón no puede considerarse que la sustitución constituya una forma de insumisión al arbitraje o de negativa a acatar el laudo, toda vez que la sustitución sólo opera cuando ha habido condena a reinstalar, es decir cuando se ha ejercido la obligación de reinstalar derivada del despido, mientras que la insumisión y la negativa a acatar el laudo están prohibidas expresamente en dichos casos.

**Naturaleza jurídica** Al igual que las anteriores instituciones, la sustitución constituye un derecho procesal, dado que se ejerce dentro del proceso, y específicamente derivada del resultado de la acción ejercitada. En este caso la oposición del patrón a la reinstalación del trabajador de declararse procedente, afectará derechos sustantivos, es decir, la estabilidad en el empleo, que imposibilitaría al trabajador a reintegrarse a su trabajo.

Efectos de la sustitución de la obligación de reinstalar por una indemnización.

Si la Junta declarará procedente la sustitución de la obligación de reinstalar por indemnización, los efectos serán los siguientes:

1.- Se dará por terminada la relación de trabajo.

2.- La Junta condenará al patrón al pago de la indemnización prevista en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 50 del ordenamiento laboral dispone lo siguiente:

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

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

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de

los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De la anterior disposición se advierten los siguientes elementos:

Existe una indemnización compuesta por varios elementos que se calculan de manera diversa:

- a) Un elemento determinado por el tipo de contrato (tiempo determinado o indeterminado).
- b) Por su duración (mayor o menor de un año, previstos en las fracciones I y II del precepto transcrito).
- c) Dos elementos comunes a todos los casos, la indemnización y el pago de salarios vencidos.

Con lo anterior concluimos que existe una verdadera distinción entre las tres instituciones jurídicas analizadas, por lo que las mismas no deben confundirse por tratarse de entidades sujetas a reglas propias.

## **5.2 Su Fundamento en el Artículo 947 de la Ley Laboral así como sus Excepciones**

El artículo 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo reglamentan la fracción XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, estableciendo lo siguiente:

## CAPÍTULO I. Sección primera. Disposiciones generales.

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

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

## CAPÍTULO I. Sección primera. Disposiciones generales.

Artículo 948. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la

relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta ley.

De la interpretación de las disposiciones transcritas y particularmente del último párrafo del artículo 947 se advierte que tratándose de las acciones individuales derivadas del despido, no opera la facultad del patrón de negarse a someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, pero nada impide, que ésta facultad sea ejercida en los conflictos colectivos de naturaleza económica, aún y cuando no se trate de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral.

De la lectura del artículo 948 del mismo ordenamiento se advierte que el efecto jurídico de la negativa de los trabajadores a acatar el aludo pronunciado por la Junta, es el de la terminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

### **5.3 De los Supuestos Contenidos en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo**

Si bien la jurisprudencia más reciente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia acertadamente estableció como regla general que en los casos de la acción de reinstalación derivadas del despido injustificado, no procede la insumisión al arbitraje, ni la negativa a aceptar el laudo por la parte patronal, sin embargo admite los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Reglamentaria. Por otra parte, en la práctica las partes y las Juntas

abusan de estos casos de excepción aplicándola en forma indiscriminada aún sin ser casos de excepción.

Derivado de lo dispuesto por la Fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

#### CAPÍTULO IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como se advierte ésta disposición reglamenta expresamente los casos de excepción al principio de reinstalación obligatoria, en que el patrón puede ejercer la facultad de solicitar a la Junta la sustitución de la obligación de reinstalar a un trabajador por el pago de una indemnización.

#### **5.4 La Oportunidad Procesal del Patrón para el Ejercicio de esta Facultad y su Procedimiento**

Tratándose de la insumisión al arbitraje debe hacerse valer al contestar la demanda, puesto que si no se plantea en ésta etapa implicaría la aceptación del arbitraje de la Junta, y en relación a la negativa a acatar el laudo, sólo puede ejercerse una vez pronunciado el laudo puesto que no puede el patrón negarse a algo que aún no existe. Tratándose de la sustitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización, el problema es bastante más complejo por las siguientes razones:

Si la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional dispone que el patrón podrá ser eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización, primero debe existir la obligación de reinstalar, es decir, primero la condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo para que éste pueda solicitar la sustitución de esa obligación por el pago de una indemnización, sin embargo esto es imposible dado que el laudo constituye una resolución jurisdiccional que una vez que queda firme constituye cosa juzgada, la parte actora puede solicitar su ejecución



forzosa de lo condenado, por lo que si al contestar la demanda no se hizo valer, así sea en forma cautelar, ya no podrá hacerse valer una vez dictado el laudo que condene a reinstalar, por ello equivaldría a negarse a acatar el laudo, lo que está prohibido expresamente en la fracción XXI del artículo 123 constitucional; en tal virtud, ésta facultad constituye una excepción que debe hacerse valer al contestar la demanda y no en otro momento.

Además, el patrón deberá acreditar en el juicio que se trata de alguno de los supuestos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, de ésta manera si existiera controversia respecto de alguno de los aspectos relativos a las condiciones de trabajo del actor, igualmente corresponderá al patrón acreditar estas condiciones de acuerdo al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez acreditado que el trabajador se encuentra en algunos de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral, deberá eximirse de la reinstalación a través del laudo.

El poder judicial ha establecido jurisprudencia firme respecto del momento procesal en que debe hacerse valer y éstas son las siguientes:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Marzo de 1998, Tesis: 1.7º. T. J/17. Página: 701.

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

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

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.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XV, Enero de 2002, Tesis: 2ª./J. 1/2002, Página: 71.

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

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

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

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

Dado que no existe disposición constitucional o legal expresa que establezca expresamente el momento procesal en el cual deba plantearse la insumisión al arbitraje, la jurisprudencia ha establecido criterios divergentes:

La tesis J/17 del Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, primeramente transcrita estableció que dado que la insumisión no constituye una excepción, sino una facultad del patrón para oponerse a la reinstalación, tal oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.

Sin embargo, con posterioridad la jurisprudencia modificó su criterio y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia en la tesis 1/2002 estableció el criterio de que por lo que respecta a la insumisión al arbitraje, ésta puede plantearse en cualquier momento hasta antes de la etapa de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, en la etapa de conciliación. Por lo que respecta a la negativa a acatar el laudo puede plantearse con posterioridad al pronunciamiento o al momento de su ejecución sin

que exista impedimento alguno para plantearla antes de la emisión del laudo.

## 5.5 El Criterio Sustentado por la Jurisprudencia

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado recientemente los siguientes criterios en relación al tema que nos ocupa:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Abril de 2000, Tesis: 2a. XXII/2000, Página: 233.

**DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que ésta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la

regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Abril de 2000, Tesis: 2a. XXIV/2000, Página: 234.

**DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del



patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.

De la jurisprudencia transcrita se advierte que la Segunda Sala correctamente estableció como regla general acorde a la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que en la acción de reinstalación derivada del despido injustificado, es inoperante tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo apoyada en lo dispuesto por la fracción XXII del precepto constitucional antes invocado admitió los casos de excepciones previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan al patrón a ser relevado de la obligación de reinstalar. Sin embargo el criterio jurisprudencial no expresa en forma clara, la naturaleza diferente de la sustitución de la obligación de reinstalar distinta a las anteriores.

## **5.6 Nuestra Propuesta**

Nuestra propuesta busca que se tome en cuenta el derecho que tienen los trabajadores a poder conservar el trabajo y obtener la estabilidad en el mismo, y no se vean vulneradas sus garantías laborales al permitírsele al patrón la insumisión al arbitraje o su negativa a acatar el laudo que en su caso lo condene a reinstalar al

trabajador en su empleo, razón por la que se propone la reforma a los fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional y la derogación de los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, en tal virtud hablamos de una Reforma Constitucional y una Reforma Legal.

#### **5.6.1 De Reforma Constitucional**

Proponemos la reforma de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y la derogación del artículo 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

XXI. Los trabajadores sólo podrán ser despedidos o suspendidos por causa justificada en términos que fije la Ley.

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

#### **5.6.2 De Reforma Legal**

ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SE PROPONE DEROGAR

ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SE PROPONE DEROGAR

### 5.6.3. Justificación de la Propuesta

Con el objeto de retornar al principio de estabilidad absoluta en el trabajo consagrado en la fracción XXII del texto original del artículo 123 aprobado en 1917, y que después se despojo a los trabajadores mexicanos al reformarse en 1962 la misma fracción; por lo que se propone suprimir de la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, lo siguiente:

"...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...". Toda vez que ésta redacción fue la fuente que originó que sistemáticamente los patronos desde 1917 cuestionaran la naturaleza jurisdiccional de las Juntas y se negaran a acatar los laudos dictados por éstas. En los albores del pleno siglo XXI, nuestro texto constitucional debe ser contundente y no aceptar ninguna redacción que establezca dudas a cerca de la naturaleza jurisdiccional de nuestras Juntas y la imperatividad de sus resoluciones.

Por otro lado y en relación a la fracción XXII del apartado A del mismo ordenamiento, se propone suprimir el párrafo segundo que dispone que: "...La Ley determinará los casos en que el patrono podrá

ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, párrafo que fue introducido mediante una reforma de 1962 iniciada por el presidente López Mateos y que en realidad constituyó un retroceso histórico con el terreno de la estabilidad, al hacer nugatoria la estabilidad absoluta cambiándola por la relativa, al establecer excepciones al principio de reinstalación obligatoria de los trabajadores, disposición que fue motivo de abusos por parte de los patrones, así como una incesante polémica por parte de la doctrina.

Además dicho texto que proponemos suprimir hace ineficaz la opción constitucional del trabajador de elegir entre la reinstalación y la indemnización, confiriéndole al patrón un grado de libertad para disolver la relación de trabajo, conculcándose los principios fundamentales de carácter social.

Con nuestra propuesta se pretende recuperar el espíritu del constituyente de 1917, que estableció la regla del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el trabajo en tanto no surja una causa justificada para su separación.

Cabe destacar que los trabajadores al servicio del estado gozan de ésta estabilidad absoluta a través de la llamada inamovilidad, previstas en el artículo 6º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien dado que los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo derivan de las disposiciones que se suprimen, se propone su derogación.

La anterior propuesta de reforma tiene como propósito eliminar disposiciones que fueron fuente de un sin número de interpretaciones que durante más de 80 años han hecho nugatoria la estabilidad absoluta en el trabajo, y durante varias décadas sirvieron para cuestionar la naturaleza de las Juntas. El espíritu de la reforma que se propone es hacer eficaz el derecho de la estabilidad en el empleo, en tanto no surja una causa justificada para su despido. De ésta manera se hará realidad una de las más grandes aspiraciones de justicia social de los trabajadores.

Si bien la jurisprudencia más reciente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia acertadamente estableció como regla general que en los casos de la acción de reinstalación derivadas del despido injustificado, no procede la insumisión al arbitraje, ni la negativa a aceptar el laudo por la parte patronal, sien embargo admite los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Reglamentaria. Por otra parte, en la práctica las partes y las Juntas abusan de estos casos de excepción aplicándola en forma indiscriminada aún sin ser casos de excepción.

## CONCLUSIONES

Con el fin de superar la problemática planteada y restituir el principio de estabilidad absoluta del que fueron despojados los trabajadores se propone una reforma constitucional cuyo propósito fundamental es suprimir los párrafos relativos a la facultad del patrón para negarse a someterse al arbitraje o a aceptar los laudos pronunciados por las Juntas, contenidas en las fracciones XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como suprimir la facultad que se les concede en ciertos casos para ser relevados de la obligación de reinstalar, previstas en la fracción XXII del mismo ordenamiento, ya que éstas disposiciones han servido para arremeter en contra del principio de estabilidad del trabajo, motivo por el cual se propone la reforma de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como la derogación de los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Proponemos la reforma de las fracciones XXI y XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional y la derogación de los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

XXI. Los trabajadores sólo podrán ser despedidos o suspendidos por causa justificada en términos que fije la Ley.

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

De la Ley Federal del Trabajo se propone derogar éstos artículos:

ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SE PROPONE DEROGAR

ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SE PROPONE DEROGAR

La anterior propuesta de reforma tiene como propósito que se haga eficaz el derecho de la estabilidad en el empleo, en tanto no surja una causa justificada para su despido. De esta manera se hará realidad una de las más grandes aspiraciones de justicia social de los trabajadores, el conservar su fuente de ingresos para poder solventar en lo posible sus necesidades y las de quienes dependan económicamente de él.

## **BIBLIOGRAFIA.**

Borrajo Dacruz, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Sexta Edición, Madrid, Editorial Tecnos, 1989.

Claria Olmedo, Jorge A. Derecho Procesal. Buenos Aires, de Palma, 1982.

Carnelutti, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tr. de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, y Santiago Sentís Melendo. Tomo 1, Buenos Aires, Editorial UTHEA, 1944.

Carnelutti, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tr. de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, y Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires, Editorial UTHEA, 1994.

Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Buenos Aires, de Palma, 1988.

De Buen Demófilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. México, Tercera Edición, Editorial Porrúa, 1977.

De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. México Editorial Porrúa. 1988.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, S.A., 1972.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, Décima Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1999.

De Pina Vara, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México, Octava Edición, Editorial Botas, 1952.

De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal, Décima Edición, México, Editorial Porrúa, 1974.

Fix Zamudio, Héctor. El Juicio de Amparo. México, Editorial Porrúa, 1974.

García Maynez, Eduardo. Filosofía del Derecho. Clasificación de Norberto Bobbio, México, Editorial Porrúa, 1974.



Guasp, Jaime. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición, T. 1, Madrid. Instituto de Estudios Políticos, 1961.

Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso Octava Edición. México, Editorial Harla, 1990.

Italo Morales, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México, Editorial Trillas, 1987.

Morales Saldaña, Hugo Italo y Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1997.

Ovalle Favela, José. Derecho Procesal Civil. México, Editorial Harla, 1980.

Ovalle Favela, José. Teoría General del Proceso. México, Editorial Harla, 1991.

Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Ediciones de Palma, 1990.

Windscheid, Bernhard y Muther, Teodor. Polémica Sobre la "actio". Traducción de Tomas A. Banzhaf, Buenos Aires, Ejea, 1974.

Wach, Adolf. Manual de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Ejea, 1977.

### *LEGISLACION CONSULTADA*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Editorial Porrúa, 2000.

Ley Federal del Trabajo de 1931, texto contenido en la Revista Mexicana del Trabajo, Número 2, Tomo IV, Abril-Junio 1981. México, STPS 1981.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima Primera Edición. México. Editorial Porrúa. 1989.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas. IUS 2003, CD-1, Marzo 2003, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

***REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES.***

Apéndice al Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985.  
Vol. I, México, STPS. (SIAL) 1988.

Diario Oficial de la Federación. 21 de Noviembre, 1962.

Gaceta Laboral No. 48. Septiembre de 1992, Abril de 1993.

La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1984), Tomo I. México, UNAM, 1985.

La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1984), Tomo II. México, UNAM, 1985.

Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1989. México, STPS. (SIAL) 1990.

Material Laboral. Jurisprudencia y Precedentes. Tomo I, 1980-1981. México, Gobierno del Estado de México, Secretaría del Trabajo, 1986.

Semanario Judicial de la Federación. "Suplemento de 1933". Citado por José Ovalle Favela.

Preciado Hernández, Rafael. "El Artículo 14 Constitucional y los Principios Generales del Derecho". En Revista de la Facultad de Derecho, México, Vol. XIX. NUM. 75-76. Julio-Diciembre 1969.

***DICCIONARIOS***

Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Primera Edición, Madrid., Editorial Esparsa, Calpe 1992.

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, Décima Cuarta Edición, México, Editorial Porrúa-UNAM. 2000.

