

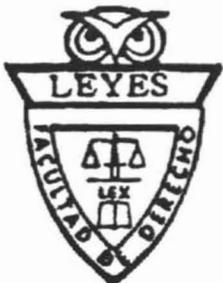


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

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

EL INCIDENTE DE INSUMISION AL ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
CESAR AUGUSTO CID PRADO



DIRECTOR DE TESIS: DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO D.F.

2005

m348718

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



LIBERTAD NACIONAL
AVANZAMA DE
MEXICO

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

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **CESAR AUGUSTO CID PRADO**, con número de cuenta 86152464, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "EL INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL", bajo la dirección del Dr. **JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 5 de agosto de 2005., 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 Exámen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 08 de Agosto 2005.

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

LIC. **RORFIRIO MARQUET GUERRERO**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno 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).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Cesar Augusto
Cid Prado

FECHA: 08 de agosto 08/08/05.

FIRMA:

Gracias a Dios.

Para mi abuela: In memoriam.

Para mi mamá y tías: Por su apoyo y cariño.

Para mi esposa y para mi hijo, pues ambos son lo mejor de mi vida.

Gracias a Rafael Sánchez Navarro:
Por la formación jurídica y personal.

Gracias al Dr. Filiberto Pacheco:
Por su amistad y apoyo.

Gracias al Dr. José Manuel Vargas Menchaca:
Por su paciencia y comprensión.

INDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO	3
1.1. Concepto de relación de trabajo.	4
1.1.1. Definiciones doctrinarias.	4
1.1.2. Análisis de su concepto legal.	9
1.2. Características estructurales de la relación de trabajo en la legislación mexicana.	12
1.2.1. Elementos Conceptuales.	12
1.2.2. Tipología.	16
1.3. La terminación de la relación de trabajo.	17
1.3.1. Presupuestos.	18
1.3.2. Aspectos problemáticos de la terminación de la relación de trabajo en el contexto actual.	21
1.3.3.1. Para la empresa (empleador).	22
1.3.3.2. Para el trabajador.	23
1.4 El arbitraje.	24
1.4.1 Concepto general de arbitraje.	24
1.4.2 Tipos de arbitraje.	27
1.4.3 El arbitraje en materia laboral.	30
1.5 Los incidentes según la teoría general del proceso (concepto y características).	30
1.6 Sumisión e Insumisión.	32
CAPÍTULO 2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO.	36

	Págs.
2.1. Concepto y naturaleza del proceso laboral en México.	35
2.2. Instrumentación procesal (generalidades).	41
2.3. Principios rectores del proceso laboral	49
2.3.1. Principio dispositivo o de impulso procesal.	49
2.3.2. Principio de publicidad.	51
2.3.3. Principio de inmediatez.	51
2.3.4. Principio de sencillez o informalidad en el proceso.	52
2.3.5. Principio de celeridad procesal.	53
2.3.6. Principio de economía procesal.	55
2.4. Retos y perspectivas del proceso laboral bajo el actual entorno económico	57
CAPÍTULO 3. LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL.	61
3.1. Los incidentes en el proceso laboral mexicano.	61
3.2. Incidentes previstos en la Ley Federal del Trabajo.	64
3.2.1 El trámite de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo.	65
3.2.2 Los casos que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento.	71
3.3 Los incidentes no previstos en la Ley Federal del Trabajo.	84
CAPÍTULO 4. EL INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL.	88
4.1. La insumisión al arbitraje laboral en México.	88
4.1.2 Preceptos constitucionales relativos.	90
4.1.3. La Ley Federal del Trabajo.	93
4.1.4. Criterios jurisprudenciales.	95

	Págs.
4.2. Problemática procesal de la insumisión al arbitraje laboral.	101
4.3. Propuestas de reformas legislativas.	105
4.3.1. Justificación social y técnico jurídica.	105
4.3.2. Reforma al artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	108
4.3.3. Reforma al numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos.	109
4.4. La Incorporación del incidente de insumisión al arbitraje en el capítulo de incidentes de la Ley Federal del Trabajo.	110
4.5. Alcances y ventajas de la propuesta	111
CONCLUSIONES	114
BIBLIOGRAFIA	119

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación versa sobre el incidente de insumisión al arbitraje en el derecho laboral. Su objetivo es demostrar que el mencionado incidente es una vía útil y rápida para solucionar conflictos individuales entre trabajadores y patrones.

En el primer capítulo se abordan todos los conceptos fundamentales que servirán de base para entender el contenido de este trabajo, entre los cuales se encuentran, el concepto de relación de trabajo, sus características estructurales, su elemento esencial (subordinación); su tipología; la terminación de la relación de trabajo, la problemática de ésta para el trabajador y para el empleador; el concepto de arbitraje y sus tipos; el concepto de sumisión e insumisión.

En el segundo capítulo se presenta un estudio general de los aspectos fundamentales del proceso laboral en México, su concepto y naturaleza. De manera general se estudia su instrumentación procesal y los principios generales que rigen el derecho procesal del trabajo, tales como el de legalidad, igualdad, celeridad, equidad y economía procesal, y los retos y perspectivas del proceso laboral en el actual entorno económico.

En el tercer capítulo se estudian cuáles son los incidentes que existen en el derecho procesal del trabajo, cuáles son aquellos que prevé de manera específica la Ley Federal del Trabajo, haciendo referencia a los que se encuentran dispersos en la ley y aquellos que son llamados de previo y especial pronunciamiento.

En el cuarto capítulo se estudia de manera específica el incidente de insumisión al arbitraje, se indica en que artículos de la Constitución y de la

Ley Federal del Trabajo se habla de ésta figura jurídica. Se mencionan cuáles son los criterios jurisprudenciales que hablan sobre él y reflexionamos sobre la necesidad de flexibilizar su aplicación cuando nos referimos a las problemática procesal de su promoción.

En la parte final de este capítulo llevamos a cabo las propuestas de reformas legislativas para que su aplicación sea más dinámica y también hablamos de la justificación social y técnico - jurídica de estas propuestas; para terminar con las conclusiones de este estudio.

Para la elaboración del presente trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: el método histórico, el método inductivo y el método jurídico.

CAPITULO 1. GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El proceso laboral, como los procesos concernientes a todas las demás ciencias jurídicas, fue creado como un sistema de heterocomposición de los negocios jurídicos. Es decir, su punto de partida lo constituye, en todo caso, un conflicto intersubjetivo de intereses entre dos sujetos, a saber, el trabajador y el patrono o empleador.

El establecimiento de la litis en materia laboral, viene determinada por la naturaleza especialísima que cobró el Derecho del Trabajo, particularmente desde el establecimiento del modelo de Estado de Bienestar (*Welfare State*). Es decir, teniendo el Derecho del Trabajo una naturaleza eminentemente social, sus efectos son distintos a si la controversia generada derivase de un simple contrato entre particulares. Por consiguiente, el estudio de los efectos del proceso laboral y de sus peculiaridades requiere un análisis concienzudo de lo que debe entenderse por relación de trabajo.

Asimismo, el estudio de las consecuencias metajurídicas (básicamente económicas y sociales tanto para el trabajador como para los empleadores) de la terminación de las relaciones de trabajo – punto que guarda especial relevancia para nuestro objeto central de estudio –, debe tener como presupuesto el estudio estructural (es decir, en cuanto a su naturaleza e instrumentación) del proceso en materia laboral. Habría, en este sentido, que esclarecer en qué medida la instrumentación actual del proceso laboral se adecua a la realidad de los agentes económicos y los factores de producción.

Es decir, para llegar al punto que nos interesa (la relevancia política, social, económica y jurídica del incidente de insumisión al arbitraje

laboral), es menester partir del estudio de categorías teóricas tales como: a) El concepto genérico de la relación de trabajo; b) Sus consecuencias jurídicas, especialmente en lo que se refiere a la terminación de tal relación; c) La naturaleza e instrumentación del proceso laboral, así como su conexión con la práctica de las relaciones productivas. Tales son, pues, los conceptos básicos o generalidades a las que se refiere el presente capítulo.

1.1. Concepto de relación de trabajo.

La relación de trabajo constituye el enclave del Derecho Laboral y en consecuencia de los procesos que se le asocian. Debido a la naturaleza dinámica que la reviste (no existe a la fecha un consenso doctrinario sobre su concepto), es necesario remitirnos a las dos tesis predominantes sobre la misma y después analizar aquélla que ha sido retomada en nuestra legislación positiva en la materia que nos ocupa.

1.1.1. Definiciones doctrinarias.

En los albores del sistema de producción capitalista (determinado históricamente por la Revolución Industrial y por la consecuente contratación masiva de trabajadores asalariados), la relación de trabajo se estudió desde una perspectiva eminentemente privatista.

Los primeros estudios doctrinales sobre la relación de trabajo le atribuían una naturaleza eminentemente contractual. La doctrina de la época – fines del siglo XVIII y principios del XIX - equiparaba, en este sentido, la relación de trabajo con un contrato de arrendamiento tal y como lo refiere Baltasar Cavazos:

“... durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía

rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario ...”.¹

Bajo esta perspectiva, el contrato de trabajo es presupuesto sine qua non de la relación laboral; es fuente y no consecuencia de la segunda. Y aunque en años subsecuentes, esta postura doctrinaria fue refutada bajo el argumento de que el trabajo no podía equipararse a un arrendamiento de bienes básicamente porque la energía del trabajador no le podía ser devuelta al término del contrato, autores como Francesco Carnelutti, sostuvieron que, en tal caso, la relación de trabajo debía ser tratada como un contrato de compraventa.

Así, la relación de trabajo subyacía en los principios concurrentes a los contratos civiles, principalmente el de la autonomía de la voluntad. El formalismo se imponía a su contenido social, puesto que se consideraba a las partes como sujetos iguales. Pero al paso del tiempo, y conforme los paradigmas del capitalismo clásico comenzaron a entrar en un franco estado de crisis, fueron naciendo nuevas posturas y conceptos sobre la relación de trabajo. Paulatinamente se fue transigiendo con la idea de que la relación de trabajo requería un tratamiento especial, al valorar el estado de necesidad que obligaba a los trabajadores a enajenar su energía a favor de los empleadores. Euquerio Guerrero refiere el surgimiento de estas tendencias “anticontractualistas” en los términos que siguen:

“... Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban ‘contrato’ al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque

¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 1997, p. 162.

tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual ...".²

Es decir, las posturas privatistas o puramente contractuales de la relación de trabajo fueron en declive, en la misma medida en que la realidad social exigía la incorporación del principio de equidad al Derecho Laboral. Esta transformación del concepto de la relación de trabajo comenzó a darse a partir de la segunda década del siglo XX, a través de estudios de autores como Erich Molitor y Phillippe Lotmar.

El tratadista alemán Erich Molitor es reconocido como el más importante reformador del concepto en comento, principalmente por referirse al contrato y a la relación de trabajo como elementos distintos, estableciendo que el punto central de la relación obrero patronal es la prestación misma del servicio personal subordinado y no la preexistencia de un contrato formalmente estipulado. Al decir de Porfirio Marquet Guerrero, la principal aportación de Molitor es que:

“... precisó la diferencia entre contrato y relación de trabajo: el primero es el acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, la segunda es la prestación misma del servicio; para la producción de sus efectos, el derecho del trabajo toma en cuenta la prestación misma del servicio y no su origen ...”.³

Es decir, bajo esta perspectiva, asimilada en las legislaciones laborales de buena parte del orbe se desestima la formalidad del contrato

² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa, México, 2000, p. 30.

³ MARQUET GUERRERO, Porfirio. “La relación de trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo”, en Instituto de Investigaciones Jurídicas. Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva. UNAM-IIJ, México, 1981, p. 303.

laboral. Contrato y relación de trabajo no son ya sinónimos, sino que ésta última se convierte en el género y aquél en la especie. Esta nueva noción de la relación laboral se funda en el hecho de que muchas veces, dadas las características del sistema de producción, existe una relación de hecho entre trabajador y patrono que no se encuentra regulada por un contrato. En este sentido, es la relación de trabajo y sólo secundariamente el contrato lo que debe importar a la legislación en la materia.

Guillermo Cabanellas sintetiza de forma magistral esta postura doctrinaria íntimamente vinculada con el concepto moderno del Derecho Laboral:

"... en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin saber quién es su empresario. Se argumenta también con el cúmulo de disposiciones legales y reglamentos internos de trabajo, que asfixian la voluntad de las partes o la reducen a cuestiones nimias ...".⁴

Así que, si bajo la primera tesis (el enfoque contractual) el concepto de relación de trabajo es el mismo que el de contrato laboral, en la segunda, éste adquiere tintes más complejos que se vinculan estructuralmente con la tutela de los derechos de la clase trabajadora. Entre las definiciones de la relación de trabajo ubicadas en este segundo enfoque, destacan las siguientes:

Juan Soto Cebrón considera, sobre la relación de trabajo, lo siguiente:

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Quinta edición, Heliasta, Argentina, 1998, p. 492.

“... significa esa actitud de entrega de la voluntad esforzada del trabajador, a favor de un tercero, independientemente de cuál sea el acto que lo origine ...”.⁵

En una línea similar, mas poniendo el acento en el sentido que deben revestir los ordenamientos en materia laboral, José Dávalos apunta:

“... La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se establece entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de todos los instrumentos laborales ... El derecho del trabajo no protege acuerdos de voluntades, no regula un intercambio de prestaciones, busca, en cambio, asegurar la salud, la vida y el disfrute de una existencia decorosa, a quienes ponen su fuerza de trabajo al servicio de otro ...”.⁶

De donde se infiere que bajo el enfoque social o anticontractual, la relación de trabajo:

a) Se pondera y define en función de la existencia de un servicio personal subordinado, independientemente de que exista o no un contrato laboral prefigurado;

b) Con ello se busca garantizar el bienestar y la vida digna de la clase trabajadora; es decir, se parte del supuesto de que la relación económica del trabajo se da entre sujetos desiguales;

⁵ SOTO CEBRON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1992, p. 104.

⁶ DÁVALOS, José. “La relación de trabajo” en Instituto de Investigaciones Jurídicas. Estudios en homenaje a Jorge Barrera Graf. UNAM- IJJ, México, 1989, p. 400.

c) Sostiene que el Derecho Laboral debe revestir un sentido eminentemente social;

d) Suprime llanamente el principio de autonomía de la voluntad como elemento de existencia de la relación obrero-patronal.

Esta visión de la relación de trabajo que comenzara a extenderse a nivel mundial, particularmente desde la promulgación de la Constitución de Weimar a principios del siglo veinte, sigue vigente en la mayor parte de las legislaciones laborales, a pesar del aparente desplazamiento que actualmente experimenta el Derecho Laboral hacia el Derecho Privado. Si esta persistencia es acorde a la realidad objetiva que cotidianamente viven las empresas contemporáneas, es uno de los principales debates que se dan en el marco de lo que hoy conocemos como reforma laboral y que retomaremos en partes subsecuentes de esta investigación.

1.1.2. Análisis de su concepto legal.

El Derecho Laboral mexicano es quizás como en ninguna otra nación de nuestro continente, producto histórico del choque frontal entre capital y trabajo. En efecto, en tanto que en períodos históricos previos a la Revolución de 1910, predominaba la valoración del trabajo ni más ni menos que como una mercancía, a partir de dicha coyuntura, las relaciones laborales fueron apreciadas desde una perspectiva eminentemente social, tal y como lo señala, expresamente, el texto del artículo 123 de la Carta Magna de 1917 considerado, en términos generales, como una vasta declaración de derechos de la clase trabajadora.

La promulgación de la Constitución de 1917 significó el tránsito de la concepción legal privatista de la relación de trabajo, hacia su valoración en

perspectiva social o anticontractual. Este principio esencial recogido en la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) de 1931 permanece intacto en la legislación vigente.

En efecto, el artículo 20 de la LFT vigente define a la relación de trabajo en función de su objeto (la prestación de un servicio personal subordinado) y no de su origen, y considera a la existencia del contrato como un factor complementario y sucedáneo de aquélla. Dicho numeral establece lo siguiente:

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

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

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

De la simple lectura de dicho numeral se desprende la especial naturaleza de la relación laboral, ya que se establece su preeminencia sobre el contrato y otorga fictamente una presunción a favor del trabajador; puede glosarse que, ante la inexistencia de un contrato, lo que se ha de valorar es la existencia de una prestación subordinada y personal de servicios a favor del patrón. Y en este sentido, los efectos de la mera relación laboral son plenamente equiparables a los correspondientes al contrato.

Esta presunción a favor del trabajador se expresa con claridad en el artículo 21 de la misma LFT que dice textualmente: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”, es decir, para efectos legales, el elemento trascendental de la relación de trabajo es la prestación del servicio subordinado y no el establecimiento pormenorizado de sus condiciones y peculiaridades. El hecho de que no exista el contrato no exime al patrón de someterse a las disposiciones legales en la materia, toda vez que, en términos del artículo 26, recae en éste la carga de la omisión de la celebración de un contrato por escrito.

De ahí que, de acuerdo con Mario de la Cueva, la relación de trabajo en el caso de México se defina como:

“... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias ...”.⁷

De donde se infiere que, en efecto, el concepto legal de la relación de trabajo según la legislación vigente, asume la postura relacionista o anticontractualista a que nos hemos referido en el apartado anterior, lo que ha marcado de forma contundente el curso de las relaciones obrero-patronales y de la aplicación adjetiva de las normas correlativas.

⁷ Cfr. MARQUET GUERRERO, Porfirio. Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. Op. Cit. p. 305.

1.2. Características estructurales de la relación de trabajo en la legislación mexicana.

Tomando en cuenta el contenido del artículo 20 de la LFT, a continuación se analizarán los elementos que lo constituyen y, sobre todo, se explicará en que consiste el elemento esencial de la relación de trabajo, es decir, la subordinación.

1.2.1 Elementos Conceptuales

De lo revisado en el punto anterior, puede establecerse que los elementos conceptuales de la relación de trabajo en el Derecho Laboral Mexicano son:

➤ La relación establecida entre patrón y trabajador debe ser personal.

El término “personal” empleado por el numeral 20 de la LFT, se ha prestado a interpretaciones ambiguas, tanto en la doctrina como en la práctica. Ciertamente, al hablar de un trabajo personal, podría pensarse que la relación debe establecerse “persona a persona” entre el patrón y el trabajador, lo cual derivaría en múltiples confusiones, ya que lo más usual es que la contratación la realice el patrón a través de un tercero, a quien se encomienda dicha tarea. Si – cómo es común, sobre todo en empresas grandes-, el trabajador ni siquiera conoce a su patrón (el dueño del negocio o alguno de los socios).

La respuesta, en todo caso afirmativa, la da la propia Ley al definir al patrón como “...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...” (Art. 10 de la LFT). En este sentido, carece de relevancia si la contratación la realiza directamente el o los dueños de la negociación o algún empleado del mismo a quien se asigna dicha tarea. Este principio

prevalece aún cuando la contratación la haya efectuado un intermediario, es decir, una persona "...que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón" (Art. 12 LFT), toda vez que en tal caso, son los patrones que se benefician directamente de los servicios del trabajador, los responsables de las obligaciones dimanadas de la relación laboral (Art. 14 LFT).

También se dice que la relación de trabajo es personal, por incumbir ésta a una persona física denominada "trabajador", el cual no puede transferir a otra los derechos laborales establecidos en la Ley. Desde esta perspectiva, Patricia Lemus Raya apunta:

"... Se dice que (la relación) debe ser personal porque el trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevista y contrata para ello, no pudiendo transferir este derecho a persona diferente ...".⁸

➤ Debe mediar una remuneración por los servicios prestados al patrón.

La prestación de servicios personales subordinados reviste, ciertamente, un carácter oneroso: el trabajador enajena su fuerza de trabajo percibiendo por ella una remuneración económica fijada, generalmente, de forma convencional. Sin embargo, tal y como afirma Juan Soto Cebrón, la percepción salarial no es un presupuesto de la existencia de la relación sino una consecuencia jurídica que debe darse:

"... el artículo 20, en su primer párrafo, mediatiza la relación laboral a la existencia del pago de un salario; en nuestra opinión, esta afirmación no

⁸ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill, México, 1998, p. 15.

forma parte de la definición contenida en esta disposición legal, sino que mas bien el pago del salario es una consecuencia de la prestación del trabajo, de la aceptación del mismo y de la operatividad de la subordinación; vale decir, es un efecto de la existencia de la relación laboral ...".⁹

El anterior señalamiento es importante, ya que puede darse el caso de que el patrón nunca pague al trabajador una remuneración por sus servicios, bastando en tal supuesto el compromiso inicial que genera la relación de trabajo. En tal sentido, si el patrón no cubre dicha remuneración se estaría ante uno de los supuestos de incumplimiento de las obligaciones fijadas en la LFT.

Estamos, por tanto, de acuerdo con Soto Cebrón, en el sentido de que la remuneración no es, en sentido estricto, un elemento conceptual de la relación de trabajo, sino una consecuencia jurídica de la misma.

➤ Subordinación.

La subordinación del trabajador al patrón es, como se ha dicho, un elemento trascendental, al establecer si existe o no una relación laboral propiamente dicha. Sin embargo, este elemento es también el que mayores polémicas y controversias ha suscitado tanto en el plano doctrinario como en la práctica, debido a que la LFT no es lo suficientemente explícita en ese sentido.

En términos generales, por subordinación entendemos: "... sujeción al mando, orden o dominio de uno ...".¹⁰, lo que se traduciría, en perspectiva laboral, a la facultad del patrón de emitir órdenes y establecer el modo en que el trabajador debe cumplir su encomienda. Sin embargo, en la práctica existen

⁹ SOTO CEBRON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 106.

¹⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Mayo, México, 1981, p. 1277.

situaciones que complican la definición de dicha “subordinación”. Una de las más comunes se presenta en el caso de las comisiones mercantiles y la prestación de servicios externos a la empresa. En dichos supuestos, existe una subordinación de hecho que puede también prestarse a confusiones interpretativas de la Ley.

Aunque la jurisprudencia indica que la prestación de servicios externos a la empresa no da lugar a una relación laboral, no ofrece una solución concreta sobre la consistencia de lo que debe entenderse por subordinación para efectos laborales. Con fines ilustrativos se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial:

“SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Época. Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. Cinco votos.

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos”.¹¹

¹¹ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Apéndice 1917-1990, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Quinta parte, Jurisprudencia 297, México, 1990, p. 267.

Es decir, la Corte asume como fórmula para determinar la existencia de subordinación del trabajador hacia el patrón, la presencia de un poder jurídico de mando, argumento que poco aclara en la práctica puesto que una prestación de servicios por honorarios se da, ciertamente, bajo un relativo poder jurídico que el patrón ejerce sobre el prestador.

Sobre este punto, Porfirio Marquet¹² afirma que, para acreditar la existencia efectiva de la subordinación, ésta debería considerarse desde tres perspectivas:

- Subordinación jurídica, que supone la posibilidad de dar órdenes o instrucciones o de ejercer un control en virtud de la fuerza de trabajo;
- Subordinación económica, que supone una dependencia económica continua de una parte y de otra;
- Subordinación técnica, que significa que el desarrollo del trabajo se dé conforme a instrucciones técnicas más o menos precisas por parte del patrón.

Los anteriores elementos son los que “dan vida” a la relación laboral, de acuerdo a nuestro derecho positivo en la materia. Para finalizar este apartado, sólo hace falta referirnos a la tipología legal de las relaciones laborales en el marco de la LFT vigente.

1.2.2 TIPOLOGÍA.

¹² Cfr. MARQUET GUERRERO, Porfirio. Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva. Op. Cit. p. 308.

En la ley laboral, la tipología de la relación laboral se determina con base en el tipo de trabajo que se desarrolla (recordemos que para la LFT los efectos del contrato y de la relación de trabajo son idénticos); es decir, el criterio de clasificación coincide con los tipos de contratos instituidos *ex lege*. De acuerdo con Patricia Lemus Raya¹³, los tipos de relación laboral son:

✓ Por tiempo indefinido o determinado: Conocida como relación laboral “de base” o “de planta”. Se determina objetivamente el inicio, pero no la fecha de conclusión de la relación obrero-patronal;

✓ Por tiempo determinado: Se establece con fecha precisa tanto el inicio como la terminación de la relación laboral;

✓ Por obra determinada, en la que el objeto de la relación laboral es la realización de una obra; la conclusión de la misma extingue la relación y sus efectos jurídicos.

Tras analizar los elementos conceptuales y la tipología de la relación de trabajo según nuestro Derecho Laboral, pasamos a estudiar los supuestos de la extinción de la misma, a fin de aproximarnos a nuestro objeto central de estudio.

1.3 La terminación de la relación de trabajo.

En éste apartado se estudiarán las figuras jurídicas que establece la LFT para la extinción de la relación de trabajo, es decir, la terminación de la relación de trabajo y la rescisión de la relación de trabajo.

¹³ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 22.

1.3.1. Presupuestos.

En este apartado utilizamos el término extinción para referirnos genéricamente a aquellos supuestos en que la relación laboral cesa o termina "del todo". Es decir, no nos referimos al cese de la relación laboral por efectos suspensivos o transitorios, sino a aquél que tiene un carácter definitivo.¹⁴

La LFT establece dos formas de extinción de la relación laboral que son, *grosso modo*, la terminación propiamente dicha y la rescisión.

La terminación propiamente dicha de las relaciones de trabajo (nombrada por Baltasar Cavazos Flores¹⁵ como causas "normales" de extinción), se refiere a aquellos supuestos en que la extinción no es imputable a ninguna de las partes. Es decir, no existe causa de conflicto de intereses por mediar, bien la voluntad de las partes, el cumplimiento del objeto de la relación o la presencia de sucesos fortuitos que impiden proseguir con ésta. Los supuestos de la terminación de la relación laboral se encuentran previstos en el artículo 53 de la LFT y son:

1. Terminación por mutuo acuerdo de las partes: Las partes convienen en dar por terminada la relación laboral, estableciendo también de forma convencional los términos y condiciones de dicha terminación;

2. Muerte del trabajador;

¹⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Op. Cit. p. 576.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Op. Cit. p. 191.

3. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, cuando la naturaleza de la relación así lo determine (Art. 36, 37 y 38);

4. Incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador para desempeñar sus funciones, en cuyo caso el trabajador tiene el derecho a percibir un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o bien a ser asignado a un empleo que sí pueda desarrollar (Art. 54);

5. En el caso de las relaciones colectivas de trabajo, el acaecimiento de situaciones fortuitas, como la incosteabilidad de la empresa, el concurso o la quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables (Art. 434).

Por otra parte, las causas de rescisión de la relación laboral (que, por su amplitud sólo se revisarán aquí de forma esquemática¹⁶) se encuentran reglamentadas en un sentido dual: a) Rescisión sin responsabilidad para el patrón; y, b) Rescisión sin responsabilidad para el trabajador. Dichas causas se encuentran contempladas, respectivamente, en los artículos 47 y 51 de la LFT.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón son: 1. Ser engañado por el trabajador o el sindicato sobre la capacidad, aptitudes o facultades del primero; 2. Falta de probidad u honradez del trabajador; 3. Actos de violencia, amagos o malos tratos injustificados contra el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo; o bien contra sus compañeros siempre que se altere el orden del lugar de trabajo; 4. La realización de dichos actos fuera de servicio contra el patrón o sus familiares siempre que se imposibilite la relación de trabajo; 5. La realización de perjuicios materiales de

¹⁶ El análisis detallado de estas causales nos alejaría, además, substancialmente de nuestro objeto central de estudio.

forma intencional o con notoria negligencia; 6. Que el trabajador comprometa por imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del centro de trabajo; 7. La comisión de actos inmorales en el centro de trabajo; 8. Revelación de información de la empresa que le cause perjuicios a ésta; 9. Tener más de tres faltas en un mes, sin la anuencia del patrón o sin causa justificada; 10. Desobedecer al patrón o a sus superiores sin causa justificada; 11. Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o de seguridad para prevenir accidentes o enfermedades en el centro de trabajo; 12. Concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; 13. Que el trabajador sea condenado, por sentencia ejecutoriada al cumplimiento de una pena de prisión que impida proseguir con la relación de trabajo; 14. Las causas análogas anteriores y con consecuencias semejantes.

Son causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador: 1. Ser engañado por el patrón o por la organización patronal que le ofreció el empleo sobre las condiciones de desempeño del mismo; 2. Que el patrón, sus familiares o el personal directivo de la empresa ejerza contra el trabajador o sus familiares conductas de violencia, injurias, malos tratos o falta de probidad, bien dentro del centro de trabajo o fuera de él, siempre que se imposibilite la realización de la relación laboral; 3. La reducción del salario; 4. Que el salario no se entregue conforme a la fecha o en el lugar acostumbrados; 5. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo; 6. La existencia de un peligro grave en el centro del trabajo tanto para el trabajador como para su familia; 7. Que el patrón comprometa por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del centro de trabajo o de los trabajadores; 8. Las demás con gravedad y consecuencias análogas.

La presencia de alguna de las anteriores causales es considerada por la Ley como suficiente para extinguir la relación de trabajo sin que sobrevenga algún tipo de responsabilidad para la parte afectada. Por otra parte,

el hecho de que ambos artículos revisados prevean la existencia de causales no enunciadas pero de naturaleza y consecuencias análogas nos remite de inmediato al Título IV de la Ley en que se establece el vasto listado de derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos.

1.3.2. Aspectos problemáticos de la terminación de la relación de trabajo en el contexto actual.

En tanto que la extinción "normal" de la relación de trabajo no suele generar problema alguno para los sujetos que en ella intervienen, si una de las partes alega a su favor la presencia de alguna de las causales de rescisión, usualmente las consecuencias son de tipo contencioso.

En efecto, el artículo 47, en sus últimos párrafos establece la obligación del patrón de notificar la rescisión de la relación al trabajador. Más si éste se negare a recibirla, el patrón está obligado, para hacer valer su derecho, a notificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cinco días posteriores, ya que de no hacerlo en tiempo y forma, el despido se considera injustificado.

Por su parte, según lo señalado en el artículo 52, para que el trabajador haga valer la rescisión y obtener la indemnización correspondiente (tres meses de salario y veinte días por cada año de servicio), debe iniciar la acción correspondiente dentro de treinta días posteriores a aquél en que se tenga conocimiento de la causa específica.

El inicio de un proceso de esta naturaleza tiene, desde luego, una serie de consecuencias para las partes involucradas, que suelen derivar en serias afectaciones de tipo económico, como las que se mencionan a continuación.

1.3.3.1 Para la empresa (empleador).

Por la naturaleza misma que impregna a nuestro Derecho Laboral y a sus procedimientos, en el plano contencioso, el patrón se enfrenta a significativas rupturas del principio de paridad procesal. De hecho, tal y como señala Juan Soto Cebrón, la estructura misma del artículo 47, prácticamente imposibilita al patrón para oponer excepciones a su favor:

“... Efectivamente, la mayoría de las fracciones del artículo 47 hacen prácticamente imposible que la empresa intente oponer una defensa o excepción en un juicio, ante la acción del trabajador ... Los problemas de prueba y la complicación procesal del juicio de trabajo nos permiten afirmar que, en principio y con sus variantes relativas, todo juicio laboral en ejercicio de derechos individuales, trae consigo una injusticia ya sea para el trabajador que económicamente sufre los efectos de una carencia inmediata, y cuyo fin o duración se desconoce; o para la empresa, que se encuentra prácticamente inerme ante los requisitos que impone el artículo 47 y los embrollos administrativos del proceso laboral ...”¹⁷

Y aunque dichas disparidades suelen justificarse bajo el argumento de que la empresa o negocio que funge como empleador, es la parte “fuerte” de la relación laboral, esta máxima no siempre se cumple en su totalidad sobre todo en el entorno actual. Si bien es cierto que la empresa, como entidad productiva sigue siendo propietaria de los medios de producción, habría que considerar, que en nuestro país, cerca del 90% de éstas (en el orden de tres millones) son micronegocios, o entidades pequeñas o medianas¹⁸, que además aportan al país la mayor parte del Producto Interno Bruto (PIB). Estas empresas

¹⁷ SOTO CEBRÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 128.

¹⁸ GARZA, José Luis. La realidad de la empresa mexicana. Harla, México, 2002, p. 75.

se enfrentan cotidianamente a una serie de factores adversos, como un ambiente económico turbulento y múltiples presiones de la competencia, incluso transnacional.

Para estas negociaciones, cuya subsistencia en el mercado es sumamente dificultosa y muchas veces precaria, resulta gravoso en extremo afrontar los costes de un juicio laboral, en el que, por la estructura misma de la Ley, se encontrará en evidente desventaja respecto al trabajador. Lo anterior se reafirma si consideramos que los juicios laborales suelen ser prolongados, aumentándose, por tanto, de forma substancial sus cargas pecuniarias. En este sentido, tal y como veremos más adelante, la insumisión al arbitraje de las Juntas representa una alternativa que conviene a ambas partes, al evitar dilaciones innecesarias, cuyas cargas soportan tanto la empresa como la clase trabajadora.

1.3.3.2 Problemática para el trabajador.

A pesar de que en la Ley abundan figuras tanto sustantivas (la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFEDET), como adjetivas (la suplencia de la demanda deficiente, el cobro de los salarios caídos, etc.) de tipo compensatorio, que tutelan los derechos del trabajador, en realidad, el iniciar un proceso laboral, no le garantiza que el laudo le favorecerá. Es decir, al problema de estar desempleado se suma el de la incertidumbre derivada del proceso, a cuyas múltiples complicaciones administrativas hemos hecho mención en el apartado anterior.

Pero más allá de los costos del juicio para el trabajador en lo particular (que usualmente los hay), se encuentran los altos costos sociales y políticos del desempleo, consecuentemente, la excesiva dilación en la resolución de estos procesos tiene como efecto inmediato la paralización parcial

del aparato productivo nacional, ya que usualmente, el proceso laboral implica en mayor o menor medida, la desocupación y depauperación económica de los trabajadores. En este sentido, la resolución rápida y eficaz del proceso que puede darse mediante la insumisión patronal al arbitraje, se presenta como una alternativa a la que hay que poner mayor atención en el plano legislativo.

Tales son, a grandes rasgos, los problemas que bajo el contexto actual aquejan a las partes del proceso laboral y sobre los que se abundará al aproximarnos a la parte propositiva de esta investigación.

1.4. El arbitraje.

Siendo parte esencial del objeto de estudio del presente trabajo de investigación, se explicará cual es el concepto general de arbitraje, cuantos tipos de arbitraje existen y en que consiste el arbitraje laboral.

1.4.1. Concepto general de arbitraje.

Desde la Teoría General del Proceso, el arbitraje, o más precisamente, el juicio arbitral es considerado como el medio alternativo para la heterocomposición de controversias jurídicas de más antigüedad, puesto que sus antecedentes se remontan a la Inglaterra del siglo XVII.

Se trata de un medio alternativo debido a que la composición del negocio jurídico no la efectúa un órgano del Poder Judicial, sino un particular aceptado vía un acuerdo de voluntades de las partes o, en casos excepcionales, una institución creada *ex profeso* para tal efecto. Aunque el árbitro carece de poder coercitivo en razón de que la jurisdicción es un atributo de Estado no delegable a los particulares, sus resoluciones deben ser validadas

por un órgano jurisdiccional, encargado, en su momento de ejercer la coerción necesaria, revestida con la fuerza o *imperium* del Estado.

Juan Palomar de Miguel ofrece la siguiente definición del arbitraje:

“... Es el procedimiento para resolver por la vía pacífica conflictos, sometiéndolos al fallo de otra persona o de una comisión o tribunal ...”.¹⁹

Aunque la anterior definición se refiere al principal elemento conceptual del arbitraje (la resolución de la controversia por sujeto distinto a la autoridad), incurre en la imprecisión técnica de considerarlo como una vía eminentemente conciliatoria, cuando en realidad se distingue de la *mediación*, justamente por su carácter de heterocomposición. Es decir, su objeto es la resolución de controversias, ya sea por la vía pacífica (buscando la conciliación entre las partes), o por la contenciosa.

Más exacta, en este sentido, es la definición de Gonzalo Uribarrí²⁰, quien dice que los principales elementos del arbitraje son:

- ✓ Que se trata de una forma heterocompositiva de resolver controversias;
- ✓ Resulta de la voluntad de las partes y en ocasiones puede provenir de la Ley;
- ✓ El árbitro no tiene, por sí mismo coertio para hacer cumplir sus laudos;

¹⁹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Op. Cit. p. 117.

²⁰ Cfr. URIBARRI, Gonzalo. El arbitraje en México. Oxford, México, 2000, p. 38.

✓ La jurisdicción es soberana e indelegable por lo que el árbitro no puede equipararse a un juez;

✓ Las facultades del árbitro sólo derivan de la voluntad de las partes.

Ciertamente, el arbitraje representa, *per se*, un modo de heterocomposición de los conflictos intersubjetivos de intereses en el que los particulares renuncian, por convenio expreso (salvo que se trate de un arbitraje obligatorio) a la jurisdicción del Estado otorgando, en el caso concreto a un particular o institución la atribución de conocer de la causa, valorar las pruebas y emitir una resolución que cobra la denominación de laudo que, no obstante a carecer de poder coercitivo, puede adquirirla al ser homologado por un órgano con jurisdicción.

Con fines meramente ilustrativos, tenemos que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (CPCDF) – ordenamiento que se refiere a la forma genérica del juicio arbitral, situación que no acontece en el articulado del Código Federal de Procedimientos Civiles-, las fases de su instrumentación son:

□ Celebración del compromiso arbitral, por el que las partes de un conflicto intersubjetivo de intereses, nombran a un tercero para que haga las veces de árbitro, lo que implica una renuncia a la jurisdicción ordinaria para el caso concreto;

□ Procedimiento en sí, el cual debe ajustarse a las reglas generales del proceso, es decir, como si lo efectuase un órgano jurisdiccional, salvo que las partes estipulen lo contrario;

- Emisión del laudo, el cual carece, como hemos dicho, de poder coercitivo;
- Notificación del laudo al juez ordinario para su ejecución.

Por su instrumentación y naturaleza, el juicio arbitral es mucho más flexible que los procesos ordinarios por lo que puede haber espacios y momentos de conciliación previos a la iniciación de los procedimientos de tipo contencioso. Por otra parte, el juicio arbitral puede desarrollarse conforme a pleno derecho (en apego a los lineamientos procesales ordinarios), en amigable composición (cuando el árbitro procura, en cada parte del proceso la conciliación de las partes), e incluso sumario, si las partes así lo decidieran.

Sin embargo, dicha flexibilidad (en la que estriba su principal ventaja sobre los medios ordinarios de impartición de justicia) se reserva a aquellos juicios arbitrales en los que la voluntad de las partes juega el rol principal y se rompe tajantemente al tratarse de arbitrajes obligatorios, cuya instrumentación y naturaleza es muy cuestionable, tal y como ocurre en el proceso laboral.

1.4.2. Tipos de arbitraje.

Aunque existen múltiples criterios de clasificación del arbitraje (entre ellos, en razón de su fin, de su objeto, de la naturaleza del órgano arbitral), en el presente apartado sólo se retoman los dos más importantes que son los que lo catalogan: a) En función del modo de resolución de la controversia; b) Atendiendo a su obligatoriedad. Se retoman estos criterios por ser los más relevantes de acuerdo con nuestra legislación.

De acuerdo al modo de resolución de la controversia, el arbitraje puede ser:

- De pleno derecho, cuando por voluntad de las partes o por disposición expresa de la ley, el juicio se substancia siguiendo las pautas procesales ordinarias;

- *Ad Hoc*, cuando las partes convienen en una forma especial para la resolución de la controversia específica, la cual debe ser asumida íllanamente por el árbitro;

- En amigable composición, cuando el árbitro instrumenta el proceso de tal manera que se permita una conciliación de las partes en cualquier momento. Tal y como señala Cavazos Flores, en este caso los árbitros proceden: "... según el arbitrio de su conciencia y con el sentimiento de la amistad para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente ...".²¹

Atendiendo a su obligatoriedad, el arbitraje puede ser potestativo u obligatorio. El arbitraje es potestativo o voluntario cuando se deja a la voluntad de las partes la decisión: primero, de optar por el juicio arbitral y renunciar a la jurisdicción ordinaria para el caso concreto; segundo: de elegir libremente a la persona o institución que fungirá como árbitro; y, tercero, de establecer las normas que regirán el proceso. Tal es el caso del juicio arbitral tal y como se encuentra regulado en nuestra legislación adjetiva civil.

Por otra parte, se dice que el arbitraje es obligatorio cuando éste es establecido por la ley con tal carácter para la resolución de cierto o ciertos tipos de controversias. En estos casos, el proceso suele ser rígido y el árbitro es, comúnmente, una institución de Estado. Sin embargo persiste el principio de la

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El mito del arbitraje potestativo. Jus, México, 1978, p. 65.

falta de *coertio* de sus resoluciones que, en todo caso deben ser ejecutadas por un órgano jurisdiccional. Sirva lo anterior para reflexionar sobre las características del arbitraje tal y como lo concibe la legislación laboral vigente.

1.4.3. El arbitraje en materia laboral.

La conciliación y el arbitraje han sido, a lo largo del tiempo, los principales argumentos en los que subyace el actual sistema de resolución de controversias entre los trabajadores y sus patronos o empleadores. Dicho sistema fue instituido incluso desde el texto original de la Constitución de 1917 prevaleciendo intacto hasta la fecha. Se encuentra enunciado expresamente en la fracción XX del artículo 123, Apartado A, que en su parte conducente dice lo siguiente:

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

De tal forma, tanto la Constitución como la legislación en materia laboral asumen que el proceso laboral tiene una naturaleza arbitral. En tal sentido podría afirmarse que se trata de un arbitraje institucional y obligatorio.

Sin embargo, al contrastar las características esenciales del juicio arbitral con la conformación del proceso laboral, pueden identificarse múltiples diferencias, entre las que podemos señalar: 1. Las partes no cuentan con otra alternativa para resolver sus controversias por la vía de la heterocomposición; 2. Los procesos son rígidos; pero, sobre todo; 3. Sus resoluciones son inatacables, salvo por la vía del Amparo, no son auténticos laudos sino sentencias de pleno derecho.

Este último punto es de suma relevancia ya que, en efecto, el artículo 848 establece textualmente, en su párrafo primero, que “Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones...”, con lo que queda llanamente abatido el argumento de que el proceso laboral es un juicio de árbitros. Al respecto, Gonzalo Urbarri anota lo siguiente:

“... realmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje no ejercen una función de índole arbitral, sino de auténtica jurisdicción, al grado que debieran llamarse tribunales o juzgados de trabajo ...”.²²

Esta inconsistencia conceptual y adjetiva del proceso laboral es, a su vez, uno de los principales argumentos de lo que hoy conocemos como reforma laboral. Pero, yendo más allá, nos habla de las múltiples contradicciones que prevalecen en materia procesal laboral y que, como veremos más adelante afectan de forma significativa no sólo los intereses particulares de trabajadores y patrones sino, en términos generales, al aparato productivo nacional.

1.5. Los incidentes según la Teoría General del proceso (concepto y características).

En el presente apartado se revisan tanto el concepto como los principales tipos de incidentes reconocidos por la Teoría General del Proceso, debido a que dicha figura técnico-procesal se vincula de forma directa con la hipótesis central de este estudio.

Entre las definiciones técnicas más comunes del incidente procesal genérico, hallamos las siguientes:

²² URIBARRI, Gonzalo. El arbitraje en México. Op. Cit. p. 47.

El tratadista y jurisconsulto argentino José Alberto Garrone, dice que los incidentes son:

“... todas las cuestiones contenciosas que pueden surgir durante el desarrollo del proceso y guarden algún grado de conexidad con la pretensión o petición que constituye el objeto de aquél ...”.²³

Dicha definición es imprecisa, puesto que no ahonda en las cuestiones contenciosas que originan objetivamente al incidente. En este sentido, son más precisas las definiciones de Hugo Alsina y Carlos Arellano, que se transcriben a continuación.

Hugo Alsina menciona que el incidente es “... todo aquél acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, tanto en el juicio ordinario como en los especiales ...”.²⁴

Carlos Arellano nos dice que el incidente es “... toda cuestión controvertida que surge dentro del proceso como accesoria de la controversia principal ...”.²⁵

En una línea análoga, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, a través de José Becerra Bautista, define a los incidentes como: “... procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal ...”.²⁶

²³ GARRONE, José Alberto. Diccionario jurídico. Abeledo-Perrot, Argentina, 2000, p. 291.

²⁴ Cit. por ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del proceso. Porrúa, México, 1995, p. 135.

²⁵ Idem.

²⁶ BECERRA BAUTISTA, José, en UNAM-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo IV, UNAM, México, 2002, p. 470.

De la revisión de las definiciones anteriores, se infiere que el incidente es una figura procesal, prevista *ex lege* para ciertos casos que por su especificidad e importancia dentro de una instancia o juicio determinado, requieren una valoración especial por parte del órgano juzgador, teniendo evidentemente una conexión sustantiva y directa con la causa principal de la controversia. Por ello reciben la denominación coloquial de ser pequeños juicios dentro del proceso principal.

En efecto, en el curso de un juicio, independientemente de su materia, pueden surgir cuestiones que requieren de una mejor cognición por parte del juez, con la finalidad de que su resolución final atienda plenamente a las condiciones del caso concreto. Instrumentalmente, un incidente sintetiza las fases de un proceso principal, puesto que usualmente implica su promoción, su valoración y en caso de ser procedente, un término probatorio, incluso alegatos y desde luego, una resolución.

Los incidentes se clasifican, fundamentalmente, atendiendo a los efectos jurídicos que producen en el juicio principal. Son de previo y especial pronunciamiento, cuando su presencia detiene temporalmente (en tanto que se resuelve mediante sentencia interlocutoria) el juicio principal. Son incidentes innominados u ordinarios, aquellos que no detienen el proceso principal, sino que se resuelven en la sentencia definitiva.

En nuestra legislación laboral se prevén ciertos supuestos que deben ser resueltos por la vía incidental, a los cuales nos referiremos específicamente en capítulo posterior.

1.6. Sumisión e insumisión.

El último elemento teórico que se revisa en este capítulo es el concepto técnico-procesal de la sumisión y su efecto *a contrario sensu*, a saber, la insumisión al proceso.

Cabe iniciar señalando que todo proceso supone que las partes se subordinan a la acción del órgano juzgador, pudiendo dicho acto tener un carácter obligatorio (en los juicios ordinarios), o meramente volitivo (como en los juicios arbitrales). Este acto de subordinación a la acción del órgano juzgador es lo que la teoría general del proceso reconoce como sumisión.

Eduardo Pallares define a la sumisión como:

“... El acto u omisión por el cual una de las partes reconoce explícita o tácitamente la competencia de un juez respecto de un proceso determinado ...”²⁷

Por su parte, el tratadista español Luis Ribó anota que consiste:

“... en la manifestación de la voluntad de las partes procesales en el sentido de que, para un litigio o serie de litigios, sea competente un determinado órgano jurisdiccional... puede producirse por vía no contractual bastando incluso la iniciación de la litis ...”²⁸

Es decir, la sumisión es la aceptación positiva o negativa de la jurisdicción de un órgano en un caso concreto. Puede darse como consecuencia de la manifestación expresa de las partes (como cuando en un contrato civil se incluye una cláusula en la que las partes se someten a una

²⁷ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1997, p. 745.

²⁸ RIBÓ DURAN, Luis. Diccionario de Derecho. Bosch, España, 1995, p. 850.

jurisdicción determinada), o por ministerio de ley (cuando existe un Ordenamiento que compele a una persona a someterse a un órgano juzgador). Es decir, puede concretarse, tal y como dice Pallares, por acción u omisión según sea el caso.

El polo opuesto de la figura en comento es precisamente la insumisión, que se traduce en la negación de las partes o de alguna de ellas a someterse a la acción juzgadora de determinado órgano. Aquí habría que señalar que la insumisión cobra distintas formas. En un primer supuesto, una de las partes puede alegar, ante una acción interpuesta en su contra, la incompetencia territorial o material del órgano jurisdiccional: la insumisión se conformará si y sólo si, la excepción interpuesta surte efectos. En un segundo supuesto (que es el que más nos interesa), las partes o una de ellas cuentan con la posibilidad jurídica de no someterse al órgano juzgador, bien por pretender que el proceso se substancie ante otra instancia, o por asumir llanamente los efectos de la insumisión. En este último caso, lo que la parte insumisa pretende es evitar el juicio, ateniéndose, desde luego, a las consecuencias jurídicas contenidas en la ley que corresponda.

A diferencia de la sumisión, la insumisión no puede darse por omisión. En todo caso, es necesario que se dé cuenta de sus causas, so riesgo de incurrir en una sumisión ficta.

Al respecto, y en referencia específica a la materia que nos ocupa, hay que señalar que nuestra Carta Magna prevé expresamente la insumisión del patrón al arbitraje de las Juntas, lo cual produce efectos determinados en cuanto a la indemnización del trabajador, evitándose con ello la realización del proceso. Sin embargo, los mecanismos para su interposición resultan a la fecha ambiguos, tal y como se analizará en capítulo posterior. Cabe, en este sentido concluir que la insumisión al arbitraje se presenta como una alternativa

importante y viable para evitar excesivas dilaciones procesales y perjuicios innecesarios, tanto para la parte patronal como para la clase trabajadora.

La serie de conceptos analizados a lo largo del presente capítulo, marcan las bases para abordar de lleno el concepto y la instrumentación procesal del juicio laboral, a fin de identificar objetivamente las ventajas que a las partes ofrece la insumisión patronal en el proceso laboral.

CAPITULO 2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO LABORAL

A fin de identificar los efectos procesales y metajurídicos de la figura que ocupa el centro de atención de esta investigación (la insumisión al arbitraje laboral), es necesario referir algunos elementos procesales que se vinculan de forma directa con la misma. Nos referimos específicamente al concepto y naturaleza que reviste el Derecho Procesal Laboral, a su instrumentación procedimental básica, los principios que lo rigen y, desde luego, sus perspectivas en el entorno actual.

2.1. Concepto y naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo en México.

A. Definiciones.

La doctrina ha emitido infinidad de definiciones del Derecho Procesal Laboral. Éstas pueden agruparse en dos rubros fundamentales: las que lo conceptúan en *lato sensu*, es decir, refiriéndose al mismo como un conjunto de normas y principios reguladores de la actividad jurisdiccional del Estado en materia del trabajo, y aquéllas que lo definen atendiendo a su naturaleza jurídica, es decir, atribuyéndole un sentido de defensa hacia la clase trabajadora. A continuación analizaremos las más importantes de cada uno de los rubros supraindicados.

En cuanto a la primera de dichas tendencias, transcribiremos y comentaremos las definiciones de Alberto Trueba Urbina, Francisco Ross, Luigi de Litala y Francisco Ramírez Fonseca.

El tratadista mexicano Alberto Trueba Urbina define a esta rama jurídica como:

“... El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso de trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales ...”.²⁹

Esta definición equipara al proceso laboral con el resto de los procesos jurisdiccionales, lo cual nos remite a la ambigüedad presente en nuestra legislación sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto, persiste el dogma que les atribuye el carácter de órganos arbitrales, cuando *de facto* lo que ejercen es una función de jurisdicción propiamente dicha. Desde nuestra perspectiva es correcto hablar, tal y como lo hace Trueba Urbina, de una regulación objetiva de la actividad jurisdiccional que el Estado ejerce a través de las Juntas. Por lo demás, es también correcto extender el ámbito de acción del proceso laboral a las relaciones interobreros e interpatronales puesto que resulta claro que la agrupación de los agentes de la relación de trabajo, de acuerdo con nuestra legislación surte efectos especiales al momento de llevar al plano adjetivo la norma laboral (vgr. los procesos derivados de contratos colectivos de trabajo).

En un sentido análogo, Francisco Ross expresa que el Derecho Procesal del Trabajo es:

²⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Trillas, México, 2001, p. 15.

“... la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales ...”.³⁰

También en un sentido eminentemente técnico jurídico, el laboralista italiano Luigi de Litala refiere que se trata de:

“... la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo ...”.³¹

En su conjunto, las definiciones transcritas tienen un elemento común: se limitan a enunciar como objeto del Derecho Procesal del Trabajo, el regular la estructura del proceso laboral, entendido éste como una tarea de tipo jurisdiccional. Lo anterior es correcto técnicamente, aunque no se introduce de lleno el matiz social y reivindicatorio de la rama jurídica en comento.

En el mismo sentido, pero refiriéndose específicamente al proceso laboral mexicano, Francisco Ramírez Fonseca se refiere al Derecho Procesal del Trabajo como:

“... el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a

³⁰ Ibidem, p. 16.

³¹ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Porrúa, México, 1999, p. 38.

resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades ...".³²

Esta definición reitera el hecho de que las Juntas ejercen, en sentido estricto, una función jurisdiccional y no una de tipo arbitral como la referida por la LFT. Con ello se reafirma, a la vez, que en nuestro medio el proceso laboral es propiamente jurisdiccional, lo cual es completamente coherente, de acuerdo con la instrumentación procesal prevista *ex lege*. Lo que sí constituye un contrasentido es la naturaleza jurídica que se atribuye a las Juntas, la cual constituye uno de los principales debates en el contexto de lo que hoy conocemos como reforma laboral.

La vertiente doctrinaria que define al Derecho Procesal del Trabajo en *stricto sensu*, sustenta una matización conceptual emanada de la naturaleza social de las normas substantivas en la materia. En efecto, se sostiene que en virtud del carácter compensatorio y de clase inherente en el Derecho del Trabajo, sus normas adjetivas no pueden tener el mismo carácter que las correspondientes a otras ramas, como las adscritas al Derecho Privado. De acuerdo con ello, el principio *indubio pro laboro*³³ (que se refiere a resolver la controversia a favor del trabajador cuando existiesen dudas por parte del juzgador), juega un papel trascendental al caracterizar al Derecho Procesal Laboral.

Esta postura es sintetizada magistralmente por el tratadista argentino Eduardo J. Couture, quien establece: "... el derecho procesal del trabajo es todo aquél elaborado con el propósito de impedir que el litigante

³² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 15.

³³ SALINAS SUÁREZ, Mario. "Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo", en Cavazos Flores, Baltasar (coord.) El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas, México, 1981, p. 893.

económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia

...³⁴

Si bien es cierto que esta suerte de matización es relevante para poder dilucidar el sentido de la norma en un contexto jurídico específico, consideramos que para efectos prácticos carece de relevancia. De acuerdo con las definiciones revisadas puede caracterizarse al Derecho Procesal del Trabajo como: El conjunto de normas y principios que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la solución de controversias surgidas entre los agentes de la relación laboral, y que en el caso de nuestro país es desarrollada por el Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Y en cuanto al proceso laboral, también en nuestro contexto podemos establecer que éste: Se constituye por todos y cada uno de los actos procesales paracontenciosos (como la conciliación) y contenciosos que, bajo un principio fundamental de equidad entre los agentes de la relación de trabajo, son valorados y resueltos por los órganos previstos *ex lege*, revestidos (aún y cuando la Ley no lo manifieste expresamente) con la jurisdicción del Estado.

B. Naturaleza Jurídica.

Aunque algunos autores (como Rafael De Pina, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales), niegan la trascendencia de establecer la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo bajo el argumento de que "... no es posible ubicar a ninguna disciplina . . . y en forma especial al derecho del trabajo dentro de una rama determinada del derecho . . ." ³⁵, es pertinente referirnos, si bien esquemáticamente a este tópico.

³⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 37.

³⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 16.

En efecto, podremos preguntarnos, ¿por qué es importante establecer la naturaleza jurídica de una rama que, como todas las adjetivas se conforma predominantemente por figuras técnico-procesales? La respuesta nos remite a la práctica: un litigante novicio en la materia puede asumir que este conjunto de procesos técnicos conllevarán una resolución en todo caso equiparable a las de otras ramas, lo cual en los hechos, es falso.

El carácter social de la norma sustantiva, permea de forma evidente a los procesos que derivan de la misma. La prueba la ofrece el ya citado principio *indubio pro laboro* incorporado llanamente en nuestra legislación positiva; por otra parte, es innegable que en muchas fases del procedimiento el patrón es quien, por disposición expresa de la Ley, asume la mayor parte de las cargas procesales.

Lo único que al respecto habría que señalar es que el Derecho Procesal del Trabajo, tal y como afirma Néstor De Buen, cuenta con una naturaleza social, al igual que la norma sustantiva.³⁶ En la práctica, éste carácter *sui géneris* en un proceso de heterocomposición de conflictos entre dos partes deriva usualmente en la indefensión que en menor o mayor grado aqueja al patrón en el caso concreto. Es decir, para garantizar el carácter reivindicatorio de la norma, bastaría con que éste se preservase en la norma sustantiva, sin que se extendiese a procesos contenciosos que debiesen tener una naturaleza exclusivamente técnica.

2.2. Instrumentación procesal (generalidades).

De acuerdo con la LFT vigente existen varios tipos de procesos laborales en razón de la naturaleza de los asuntos objeto de controversia. Tenemos, a *grosso modo*:

³⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 39.

A) El proceso ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por el que se resuelven, bien por vía conciliatoria o contenciosa, los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica para los que la Ley no prevea un procedimiento especial (art. 870 de la LFT);

B) Los procesos especiales previstos para resolver controversias sobre supuestos específicos previstos *ex lege*. Nuestra legislación actual prevé en distintos numerales un total de diecinueve casos de procedencia de esta modalidad procedimental,³⁷ que no nos detendremos a revisar, ya que ello nos desviaría de nuestro objeto central de estudio;

C) Los procesos derivados de conflictos colectivos de naturaleza económica, el cual surge a partir de un desequilibrio entre los factores de producción y por el que se exige: 1. La modificación de condiciones de trabajo preexistentes en el contrato colectivo; 2. La instauración de nuevas condiciones de trabajo; 3. La suspensión o terminación de la relación colectiva de trabajo. Esta vía procede siempre que el conflicto no pueda resolverse a través de alguno de los procesos especiales y se interrumpe con el emplazamiento a huelga; y

D) Los procedimientos de huelga.

Ante la diversidad de procesos previstos por nuestra legislación laboral y la complejidad que cada uno de ellos entraña, y con la finalidad de aproximarnos a nuestro objeto central de estudio, en este apartado sólo se revisará la instrumentación del proceso ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ser éste el más común en nuestro medio y además de que en el

³⁷ Cfr. ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 2000, pp. 116-117.

se presentan de forma especial las condiciones para la insumisión al arbitraje por parte de los patrones.

El proceso ordinario ante las Juntas, considerado como el “proceso laboral por antonomasia”, se desarrolla en cuatro fases procesales fundamentales que son, a saber: a) Demanda; b) Audiencia de conciliación; de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas (también llamada “audiencia trifásica”); c) Audiencia de desahogo de pruebas (substanciación); y, d) Laudo. Estas fases son analizadas, *grosso modo* en las siguientes líneas y esquematizadas al final de este apartado en la figura 1.

a) Demanda.

Aunque en este proceso no se exigen formalidades en las comparecencias y promociones, la Ley establece que la demanda debe presentarse por escrito ante la Oficialía de Partes, acompañada del número de copias necesarias para cada uno de los demandados (arts. 871 y 872).

A su vez, la Oficialía de Partes debe turnarla al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que se concluyan las labores. La instancia que reciba la demanda cuenta con 24 horas para dictar fecha y hora de realización de la audiencia trifásica, que debe efectuarse dentro de los quince días siguientes al de su recepción. El o los demandados deben ser notificados cuando menos 10 días antes de la audiencia.

b) Audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La estructura trifásica de esta audiencia es producto de las reformas introducidas a la LFT en 1980, puesto que el texto original de 1970

preveía la realización de tres audiencias. El sentido de la reforma fue, desde luego, dar mayor celeridad al proceso, lo cual atendiendo a la práctica no se ha dado: los términos para la celebración de la audiencia suelen prolongarse mucho más allá de los legalmente estatuidos e incluso ésta, en muchos casos no puede terminarse en una misma comparecencia de las partes.

La LFT prevé que esta audiencia debe llevarse a cabo en tres etapas que se revisan someramente a continuación.

◆ Etapa conciliatoria.

Durante esta etapa, las partes comparecen de forma personal, es decir, sin abogados, representantes o apoderados. La Junta interviene como un amigable componedor tratando de buscar la avenencia de las partes; si éstas llegasen a un convenio, éste adquiere en el acto el valor de cosa juzgada; si por el contrario la conciliación no se lograra, se tiene a las partes por inconformes y se procede a la etapa de demanda y excepciones.

Si en el transcurso de esta fase las partes decidiesen de común acuerdo que la audiencia debe suspenderse, ello puede hacerse por una sola vez, en cuyo caso, la Junta debe fijar en el acto su reanudación dentro de los ocho días siguientes (art. 876 de la LFT).

◆ Etapa de demanda y excepciones.

En esta etapa de la audiencia, como en ninguna otra parte del proceso, el principio de oralidad juega un papel primordial.

De acuerdo con el artículo 878 de la LFT, esta etapa inicia con una nueva exhortación a las partes, hecha por el presidente de la Junta para la

conciliación de intereses. De no lograrse, se otorga la palabra primero al trabajador para que exponga su demanda, pudiendo ratificarla o modificarla, exponiendo sus puntos petitorios.

Una vez expuesta la demanda, se otorga la palabra a la parte demandada para que la conteste, bien de forma oral o escrita. En este último caso, debe otorgarse copia de la contestación al actor. La fracción IV del mismo numeral señala que la contestación debe ser bastante explícita, refiriéndose a cada uno de los hechos consignados en la demanda y oponiendo las excepciones y defensas que el demandado crea convenientes. La contestación debe realizarse aun cuando el demandado oponga la excepción de incompetencia, ya que si lo omite y la Junta se declara competente la demanda se tiene por confesada.

Posteriormente, las partes pueden replicar y contrarreplicar brevemente por una sola vez (en un acto equiparable a las alegaciones de los juicios "convencionales"), quedando sus argumentos asentados en el acta respectiva.

De acuerdo con la fracción VII, si el demandado reconviene al actor, éste puede contestar de inmediato o solicitar que la audiencia se suspenda. En esta caso, la Junta debe señalar fecha para su reanudación en un plazo no mayor a cinco días.

Una vez concluido el período de demanda y excepciones se pasa en seguida al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están conformes con los hechos y estos logran reducirse a un punto de derecho, la instrucción se considera concluida. Técnicamente, al concluir esta fase se ha establecido la *litis contestatio*, quedando únicamente pendiente la substanciación del proceso que se lleva a cabo a partir de entonces.

- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 880 de la LFT, esta etapa inicia con el ofrecimiento de pruebas por parte del actor. Posteriormente corresponde ofrecer pruebas a la demandada. Ambas partes pueden objetar mutuamente las pruebas que en su contra se ofrezcan.

Las partes pueden ofrecer más pruebas en un momento subsecuente, siempre que éstas se relacionen con las de la contraparte y que su ofrecimiento se haga antes de la conclusión de esta fase procesal. Si el actor manifiesta que necesita ofrecer más pruebas sobre hechos desconocidos, la audiencia puede suspenderse. En este caso, la Junta debe señalar fecha para su reanudación dentro de los diez días siguientes.

Al concluir esta etapa (y por tanto la audiencia misma), la Junta debe resolver sobre las pruebas que se admiten y aquellas que se desechan. Asimismo, debe señalarse fecha para la realización de la audiencia de desahogo de pruebas dentro de los diez días hábiles siguientes. Sin embargo, si la Junta considera que existen pruebas que no pueden desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo deben señalarse los días y las horas en que deben ser desahogadas, procurando que primero se atiendan las ofrecidas por el actor. En este caso, el plazo no debe exceder de treinta días (art. 883 de la LFT).

- c) Audiencia de desahogo de pruebas.

Abierta la audiencia se procede a desahogar las pruebas ofrecidas por las partes. La Junta debe procurar que primero se desahoguen las del actor y luego las del demandado.

Si alguna prueba no pudiera desahogarse en la audiencia, esta se suspende. En tal caso, la Junta debe señalar fecha y hora para su reanudación dentro de los diez días siguientes. Mas si la o las pruebas que faltaren desahogar consistiesen en copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspende; la Junta en estos casos los requerirá a la autoridad o funcionario omiso, pudiendo en su momento requerir al superior jerárquico a fin de que éste aplique las sanciones correspondientes.

Una vez desahogadas las pruebas, las partes deben formular sus alegatos (en la misma audiencia). Subsecuentemente, el secretario de la Junta debe certificar que no quedan pruebas por desahogar y el auxiliar, oficiosamente, debe declarar cerrada la instrucción.

d) Laudo.

Una vez cerrada la instrucción, el auxiliar debe formular un proyecto de laudo dentro de los diez días siguientes. Dicho proyecto, de acuerdo con el numeral 885 de la LFT, debe contener: 1. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma; 2. Señalamiento de los hechos controvertidos; 3. Relación de pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación, *en conciencia*, señalando los hechos que deben considerarse probados; 4. Consideraciones fundadas y motivadas sobre el sentido de la resolución; y, 5. Los puntos resolutivos.

Una vez formulado el proyecto debe entregarse copia del mismo a cada uno de los miembros de la Junta. Cada miembro dentro de los cinco días siguientes a aquél en que le fue entregado el proyecto puede solicitar que se lleven a cabo las diligencias omitidas por causas no imputables a las partes o cualquier otro tipo de diligencias dirigidas a esclarecer la verdad. En tales casos

debe señalarse día y hora para el desahogo de las pruebas señaladas o para la práctica de las diligencias omitidas o para mejor proveer; para tal efecto, el término no debe ser mayor a ocho días.

Transcurridos los cinco días otorgados a los miembros de la Junta para solicitar las diligencias mencionadas o una vez efectuadas éstas, el presidente de la Junta debe citar a los miembros de la misma para discutir y votar el proyecto dentro de los diez días siguientes. Transcurrido dicho término, los miembros de la Junta deben discutir y votar el proyecto en una sola sesión. El proyecto puede, mediante discusión ser aprobado tal y como está o, en su caso, sufrir modificaciones. Si el proyecto es modificado el secretario debe redactar el laudo definitivo, el cual es en seguida firmado por los miembros de la Junta. Posteriormente, el expediente es turnado al actuario para que notifique de forma personal el laudo a las partes. Los puntos resolutiveos del laudo condenatorio deben especificar el plazo en el que el demandado debe dar cumplimiento al fallo. De acuerdo con el artículo 945 de la LFT, los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a su notificación. El laudo sólo es atacable por la vía del Juicio de Garantías. La anterior instrumentación procesal puede observarse de forma esquemática en la figura 1:

Como puede observarse, la instrumentación procesal revisada cuenta con una estructura compleja que se presta a dilaciones innecesarias (lo cual es un contrasentido en relación con los principios rectores generales del proceso laboral). En efecto, no sólo hay que considerar que la audiencia trifásica puede suspenderse, según el caso en varias ocasiones y que el proceso de desahogo de pruebas puede diferirse en varios actos procesales, sino que, debido a la excesiva carga de trabajo de las Juntas, los términos y plazos legales nunca llegan a respetarse.

Es común que este tipo de procesos que, de acuerdo con la Ley debieran resolverse en un plazo promedio de cuatro o cinco meses, se prolonguen mucho más allá del mismo. Esto afecta no sólo al patrón quien se ve obligado a invertir cuantiosas sumas en el juicio, sino principalmente al trabajador, quien, muchas veces sin contar con una fuente de ingresos, ha de esperar una resolución que, la verdad sea dicha, es azarosa en razón del cauce que puede cobrar el procedimiento. Encontramos nuevamente que la insumisión al arbitraje es una solución *ad hoc* para ambas partes, tal y como veremos en capítulo posterior.

2.3. Principios rectores del proceso laboral.

Adicionalmente a las normas dispositivas, el derecho procesal laboral mexicano se rige por una serie de principios reconocidos no sólo por la doctrina, sino presentes tácitamente en diversas partes de nuestra legislación. Para los fines de nuestra investigación, la revisión de estos principios es también trascendental, puesto que muchos de ellos se vinculan con el dinamismo que debe revestir un proceso de esta naturaleza que, como hemos visto, implica importantes elementos metajurídicos, de naturaleza esencialmente económica.

A continuación se revisan los principios jurídicos más importantes que rigen a nuestro proceso laboral.

2.3.1. Principio dispositivo o de impulso procesal.

Este principio emana de la máxima romana *nemo iudex sine actore* (no hay juez sin partes,³⁸ y se manifiesta en el hecho de que el proceso laboral,

³⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 19.

como cualesquier otro juicio, requiere que sea promovido por los particulares. En otras palabras, las Juntas sólo pueden ejercer su tarea jurisdiccional si alguno de los agentes de la producción (patrones o trabajadores) acuden a solicitar la resolución de un conflicto intersubjetivo de intereses en la materia.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, el impulso procesal corresponde en todo caso a las partes. Al respecto, Mario Salinas Suárez apunta:

"... El cuestionamiento de: ¿a quién corresponde el impulso procesal es determinante para comprenderlo (al principio en sí), y a mi manera de entender el impulso de la tramitación del proceso del trabajo, corresponde a las partes ya que si no fuera así, no tenía razón de ser figuras jurídicas que por inactividad de las partes hacen fenecer el proceso ...".³⁹

En efecto, sería un contrasentido que la actividad jurisdiccional del Estado en la materia que nos ocupa se sustentase bien en una intervención oficiosa de las Juntas o que pudiese incitarla algún sujeto ajeno a la relación de trabajo específica. De alguna manera, el principio se refiere a la autonomía volitiva de las partes para hacer valer su derecho por la vía contenciosa.

Uno de sus efectos más relevantes es que, sin este impulso procesal el juicio carece de sentido. Si las partes, en un momento dado, llegan a un acuerdo, el impulso procesal se extingue y con él el juicio mismo, igual que ocurriría si el patrón demandado asume las consecuencias de la insumisión al arbitraje.

Es decir, nuestra legislación asume que el juicio persiste sólo si existe el elemento del impulso procesal; otorga vías alternativas para la

³⁹ SALINAS SUÁREZ, Mario. El Derecho Laboral en Iberoamérica Op. Cit. p. 897.

extinción del proceso y la resolución de la controversia por vías no contenciosas.

2.3.2. Principio de publicidad.

De acuerdo con este principio, expresamente asumido por nuestra legislación positiva, el proceso laboral debe ser público en tanto que transparente, accesible a toda persona y, por tanto, no susceptible de ser influido por algún tipo de presiones individuales o sectoriales.

Este principio – fundamental en todo proceso - sólo se restringe cuando la exacta aplicación de la ley requiere que ciertas diligencias se hagan en privado, con la concurrencia exclusiva de las partes y de la instancia juzgadora. Así lo especifica el numeral 720 de la LFT, que dice:

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

Los fines esenciales de este principio son garantizar la imparcialidad de las resoluciones y evitar toda conducta que ponga en duda el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.3.3. Principio de inmediatez.

Conforme a la teoría general del proceso, este principio sustenta que la instancia resolutora del juicio debe ser la misma que previamente haya tomado conocimiento de la causa. Es decir, la resolución debe ser producto del conocimiento específico e inmediato del negocio por parte del órgano juzgador. Sobre el particular, Salinas Suárez apunta :

“... Existe entre el juzgador y la causa que juzga, o dicho de otra forma, que quien juzga la conducta y quien conoce del proceso sea la misma persona que decida o que resuelva el mismo, que reciba la demanda, que conozca de las prestaciones reclamadas, así como de las defensas que se opongan, que conozcan de las pruebas que aporten las partes y desahogo de éstas y con ello llegue a formarse una convicción o un criterio respecto del asunto para poder resolver ...”.⁴⁰

En la materia que nos ocupa, este principio se traduce en la obligación de las Juntas de estar en contacto personal con las partes, de escucharlas en las audiencias, de recibir y analizar sus promociones y pruebas, de oír y tomar nota de sus alegatos, todo ello con la finalidad de que la resolución se funde en un conocimiento profundo del objeto y del desarrollo de la controversia. Y aunque todo ello está previsto en la instrumentación del proceso laboral, en la práctica puede observarse que la consecución de este principio es una utopía: son excepcionales los casos en que todo el proceso es conocido por una misma persona y en que las partes son atendidas de forma personal por quien, en un último momento, emite la resolución. Ello se debe, en buena parte a la estructura operativa de las Juntas que, repetimos, debieran funcionar como auténticos tribunales del trabajo.

2.3.4. Principio de sencillez o informalidad en el proceso.

Este principio se vincula estrechamente con el carácter clasista del Derecho del Trabajo. Su implementación responde, por un lado, a la necesidad de acelerar la instrumentación procesal y, por otro, para facilitar la concurrencia de los trabajadores a salvaguardar sus derechos ante las Juntas, quienes muchas veces no cuentan con los recursos para contratar un abogado, o bien, con la preparación técnica para defenderse de manera adecuada. Rafael Tena

⁴⁰ Ibidem, p. 895.

Suck se refiere a las causas de inserción de este principio a nuestra legislación, en los términos que siguen:

“... Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón ...”.⁴¹

En efecto, la LFT prevé una estructura procesal mucho menos formalista que la correspondiente a juicios del orden privado, especialmente cuando es el trabajador quien directamente acude ante las Juntas a defender sus derechos.

Íntimamente vinculado a este principio, encontramos al de oralidad, que presupone que el proceso debe admitir la posibilidad de que las partes expongan sus pedimentos, excepciones y alegaciones de forma hablada. Y aunque ello no impide que ciertos actos procesales se tengan que hacer por escrito (como la demanda), sí es un factor relevante para que el juicio sea mucho más sencillo para ambas partes. Con ello se pretende además: a) Facilitar una posible avenencia entre las partes en controversia; b) Acelerar el desarrollo de las audiencias y del proceso mismo.

2.3.5. Principio de celeridad procesal.

Aunque nuestra Carta Magna, en su parte dogmática, refiere que toda impartición de justicia debe ser pronta y expedita (artículo 17 constitucional), cabe reconocer que este principio cobra especial relevancia en

⁴¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo ÍTALO MORALES. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 20.

materia laboral, debido a los intereses que se encuentran inmersos en las controversias del trabajo.

Básicamente, el principio sustenta que el juicio debe instrumentarse y desarrollarse de forma tal que se obtenga una resolución en el menor tiempo posible, bajo la premisa de que la situación económica del trabajador no permite, en la mayor parte de los casos, una dilación excesiva:

“... Por conducto del principio de celeridad procesal en los conflictos de trabajo, se pretende en lo posible, desarrollar los juicios laborales con la mayor premura, en beneficio de la clase trabajadora, y en cumplimiento con el anhelo constitucional de que la justicia debe ser pronta y expedita ...”⁴²

Salta a la vista de inmediato la importancia de este principio que en la práctica nunca se respeta. Está claro que cuando las circunstancias llevan al trabajador a incitar la acción jurisdiccional de las Juntas, lo hace con el propósito de obtener una respuesta rápida a sus pedimentos, ya que generalmente al promover el juicio se encuentra desempleado: cada día que transcurre es importante para el trabajador y su familia, toda dilación es, en este sentido, un atentado contra su bienestar y sus condiciones de vida usualmente precarias. Sin embargo, lo que suele encontrarse es muy distinto de aquello que pretende: los plazos, incluso para la realización de la audiencia trifásica se prolongan, en todo caso, mucho más allá de los previstos ex lege y lo mismo sucede con fases procesales subsecuentes.

A lo anterior hay que agregar la problemática de las empresas. Como es consabido las condiciones económicas actuales se caracterizan por ser turbulentas. El incremento en los índices de competitividad recrudescidos

⁴² SALINAS SUÁREZ, Mario. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 895.

especialmente a partir de la apertura comercial, tiene a muchos agentes productivos, singularmente de pequeña y mediana magnitud, al borde del colapso e incluso de la quiebra. Para estas empresas enfrentar un proceso laboral es de por sí gravoso, pero si dicho juicio se prolonga por un plazo considerable –como casi siempre ocurre- los gastos procesales pueden significar un golpe contundente para el patrón y provocar, en el peor de los casos, la inviabilidad económica de su empresa.

Por ello es importante pormenorizar la instrumentación de vías alternativas para la resolución de los conflictos que, como la insumisión, coadyuven a respetar este principio trascendental y de alcances metajurídicos.

2.3.6. Principio de economía procesal.

El principio de economía aplicado al proceso laboral puede apreciarse en una doble perspectiva: la de las partes y la del Estado. En términos generales, este principio señala que todo proceso debe instrumentarse y desarrollarse de manera tal que no implique una excesiva inversión de recursos, ni para los particulares que en él intervienen ni para la instancia encargada de conocerlo y resolverlo.

En la perspectiva de las partes este principio responde al sentido común: es inviable e ilógico que alguno de los agentes implicados en el juicio gasten en éste una cantidad superior a la exigida en la demanda. Tal y como señala Eduardo J. Couture:

“... el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son un fin. Una

necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso ...".⁴³

Remitiéndonos nuevamente a la práctica, encontramos que este principio tampoco es respetado, sobre todo en función de la excesiva dilación procesal. En efecto, mientras más largo sea un proceso mayores serán los gastos para las partes. Es común que si un proceso se sigue de principio a fin (es decir, sin que medie convenio alguno entre el trabajador y el patrón), a su conclusión ambas partes queden inconformes: por un lado, el trabajador ha visto afectado su nivel de vida durante un plazo considerable y, por otro, el patrón ha gastado en su defensa más de lo que, incluso allanándose a la demanda, hubiera tenido que pagar al trabajador.

Por otro lado tenemos la perspectiva del Estado. La impartición de justicia requiere siempre de grandes inversiones provenientes del erario público, las cuales tienden a incrementarse a niveles exacerbados si no existe celeridad en los juicios. Actualmente no es un secreto lo oneroso que resulta al Estado financiar la administración de justicia ni que hace falta un cambio a fondo en la aplicación de los procedimientos, a fin de que estos impliquen menos inversión pública.

Lo anterior se hace tangible de forma singular en la resolución de conflictos laborales. Quien, como profesional del Derecho ha tenido contacto con estos procesos, se habrá percatado de que las Juntas cuentan con una excesiva carga de trabajo, problema que a su vez se asocia tanto con la calidad de los actos procesales como con la dilación excesiva de los mismos.

⁴³ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 19.

En este sentido, la instrumentación de medios que, como la insumisión, permitan resolver las controversias obrero-patronales de forma realmente pronta, implicaría beneficios importantes tanto para la economía de los particulares en conflicto como para el Estado mismo.

2.4. Retos y perspectivas del proceso laboral ante el actual entorno económico.

De entre los múltiples temas que se están retomando en el marco del debate sobre la reforma laboral, nos referiremos únicamente a dos, no sólo por considerar que éstos son los de mayor trascendencia, sino también por vincularse de forma directa con nuestro tema de investigación.

A lo largo de los anteriores capítulos se ha planteado información que nos lleva a inferir: a) Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son, en estricto sentido, órganos de arbitraje y que ejerciendo *de facto* una tarea eminentemente jurisdiccional, no lo hacen ni con la precisión ni con la celeridad con que suelen actuar los tribunales; b) Que, como efecto de lo anterior, el proceso laboral, en cualesquiera de sus vertientes suele ser complejo y prolongado en perjuicio tanto de los trabajadores como de los patrones, e incluso del propio Estado.

Las críticas a las Juntas no son nuevas. Estas se remiten incluso a la época de promulgación de la LFT vigente. En efecto, desde tales fechas se cuestionaba en qué medida estos órganos adscritos al Ejecutivo eran la fórmula adecuada para hacer valer el carácter reivindicatorio del derecho laboral y desde luego, se manifestó la preocupación de que un rubro tan importante como lo es la resolución de conflictos laborales quedase a cargo de instituciones que no eran tribunales propiamente dichos.

Al tiempo se confirmó que, en este sentido la ley es facciosa e imprecisa. Ciertamente, las críticas en tan sólo algunos años dejaron de ser meras suspicacias. Antes que nada, la Ley parte de la afirmación de que las Juntas son órganos arbitrales cuando en realidad ejercen la jurisdicción del Estado; por otra parte se demostró su ineficacia para resolver conflictos de forma imparcial, sobre todo por su adscripción incondicional al Poder Ejecutivo. Al respecto, el Doctor Néstor de Buen es bastante explícito al señalar:

“... Es claro ... que la experiencia no sólo mexicana sino universal pone de manifiesto lo pernicioso que puede ser el sistema de juzgar que representan las juntas cuya estructura se subordina totalmente a los poderes ejecutivos en un parentesco muy negativo con la vieja magistratura del trabajo de los sistemas fascistas ...”⁴⁴

Más, no sólo se ha cuestionado la imparcialidad de las Juntas, sino también la ineficacia que han demostrado para resolver los conflictos laborales con la celeridad requerida: las Juntas, como instituciones adscritas al Poder Ejecutivo, son vulnerables a la burocratización, mucho más que los órganos jurisdiccionales propiamente dichos. Esta situación se agrava si analizamos la estructura jurídica del proceso laboral que como hemos visto abre la posibilidad de que éste se prolongue más allá de lo razonable.

Es decir: la instrumentación jurídico-procesal en materia del trabajo es, en sí compleja, a pesar del propósito expreso del legislador de asumir los principios de sencillez y celeridad. Así lo demuestran las múltiples ocasiones con que legalmente cuentan las partes para suspender las audiencias. Si a ello agregamos que las Juntas (evidentemente burocratizadas), nunca respetan los términos legales previstos para las distintas fases procesales, podremos

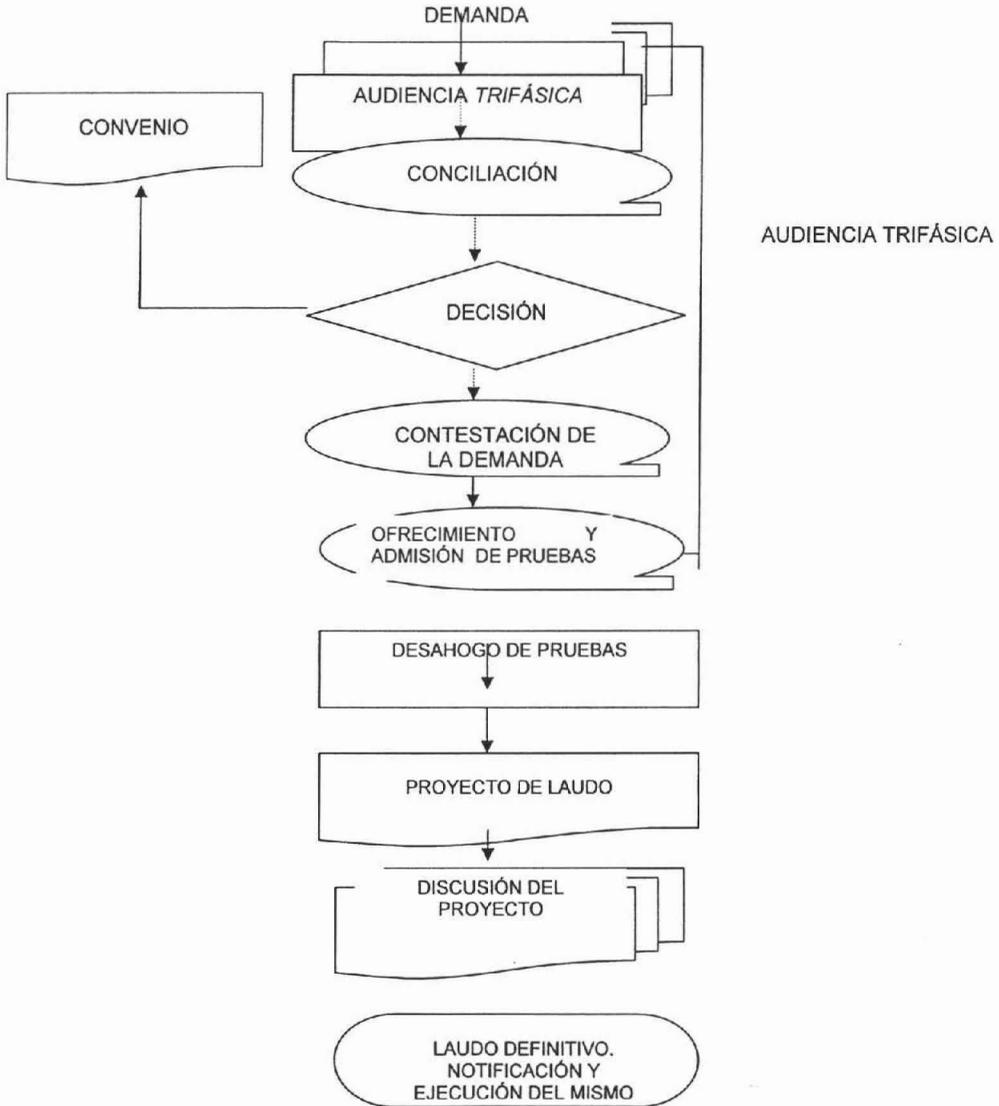
⁴⁴ DE BUEN, Néstor. “Procuración de justicia laboral”, en KURCZYN, Patricia (coord.) Relaciones laborales en el siglo XXI. UNAM, México, 2000, P. 249.

concluir que estamos ante procesos: a) imprecisos; b) excesivamente largos; c) fuera de contexto de acuerdo con las necesidades de desarrollo y dinamismo que necesita de la economía mexicana.

Si bien es cierto que la solución más completa a dicho problema sería la sustitución de las Juntas por Tribunales del Trabajo propiamente dichos y la modificación substancial de la parte adjetiva de la LFT, también lo es que no han faltado los intentos para llevar a cabo dichas medidas y que por factores predominantemente políticos éstos han sido fallidos. En términos concretos, el panorama de la reforma laboral no deja de ser oscuro: se tienen ubicados los principales problemas e incluso delineadas sus alternativas de solución y sin embargo las presiones de grupos políticos no han permitido cristalizar medidas congruentes que puedan elevarse a un estatus jurídico.

Así que la resolución de los problemas mencionados en el corto plazo debe conllevar la búsqueda de mecanismos que permitan dotar de una mayor celeridad y economía a los procesos del trabajo, elemento imprescindible en el actual contexto económico. En este sentido, la insumisión al arbitraje, como veremos, es una alternativa lógica, viable y conveniente para los agentes de la relación laboral.

FIG. 1. ESTRUCTURA DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO



CAPITULO 3. LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL

Puesto que la propuesta principal del estudio versa precisamente en la sistematización regulatoria de un incidente (el de insumisión al arbitraje), es menester el estudio previo (si bien esquemático) de las disposiciones referentes a estas figuras procesales, así como a la tramitación prevista *ex lege* para tales efectos. De tal manera que a continuación se presenta un análisis de los conceptos, la tramitación y los efectos procesales de cada incidente, así como una mención a aquéllos cuya tramitación no se encuentra regulada de forma especial por la LFT.

3.1. Los incidentes en el proceso laboral mexicano.

La figura del incidente se encuentra presente en la legislación laboral desde la promulgación de la primera Ley, que es conocida como la “Ley de 1931”, pues la vía incidental para la resolución de cuestiones accesorias al proceso principal se encontraba ya prevista en el numeral 477 de esa ley, que establecía lo siguiente: “Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial, sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la junta”.

Desde entonces, el legislador había previsto la necesidad de dar celeridad a la resolución de los asuntos tramitados por la vía incidental; se trataba de evitar que los incidentes fuesen empleados de forma maliciosa, particularmente, por los litigantes con el fin de retardar o entorpecer el curso normal del proceso principal; ciertamente, la naturaleza especial del Derecho del Trabajo en la parte sustantiva como en la parte adjetiva exige *per se* una

pronta resolución de las controversias obrero-patronales y, por tanto, equiparar la tramitación incidental a la correspondiente del Derecho Procesal Civil, hubiese implicado un atentado contra los intereses de las partes y, especialmente los del trabajador.

Así, el numeral 477 de la LFT de 1931 instauró la fórmula, presente hasta la actualidad, de que las cuestiones incidentales se resolviesen al mismo tiempo que la principal, salvo en aquéllos casos en que la naturaleza del asunto hiciese forzoso decidir las antes. Además, el numeral en comento refería que todos los incidentes deberían resolverse de plano (es decir, escuchando a las partes en el mismo acto procesal en que el incidentista diese a conocer sus pretensiones), reservando una substanciación especial para las cuestiones incidentales relativas a la competencia de los integrantes de la junta.

Sin embargo, desde entonces la regulación con respecto a los incidentes era difusa puesto que otros artículos señalaban ciertas cuestiones que no podían resolverse de plano, como lo eran las relativas a la obtención de la autorización provisional para suspender el trabajo; la clausura de negociaciones, el reajuste de horas de labor y salarios (arts. 581 y 582 de la LFT de 1931); la liquidación de salarios; el pago de daños, perjuicios e indemnizaciones, etc. (art. 552 de la LFT de 1931).

Es decir, si bien la regla general era la resolución de plano de los incidentes, eran múltiples las hipótesis jurídicas que la contravenían. Esa fórmula conservó el mismo sentido en el artículo 725 de LFT de 1970, aunque si bien es cierto que ya se habló de “substanciación especial”, en la práctica derivó, en un abuso de la vía incidental con el fin de dilatar la resolución de los procesos principales. A continuación se transcribe el artículo en comento: “Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deben resolverse

previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas, dictará resolución”.

La cuestión de los incidentes ocupó, por tanto, un lugar trascendental en el proceso de reformas al proceso laboral introducidas en 1980. La exposición de motivos de dichas reformas a la LFT se refirieron en específico a dicha cuestión, en los términos siguientes:

“Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esa razón se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal ... Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia o personalidad ... Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaura un mecanismo sencillo, en el que se cumplan las formalidades del procedimiento”.⁴⁵

Si bien el anterior argumento es contradictorio (la Ley vigente, en sus artículos 762 y 763, establece al incidente de personalidad es el único, entre los de previo y especial pronunciamiento, que se resuelve de plano)

⁴⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS. HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN. Memoria legislativa de la Ley Federal del Trabajo, Congreso de la Unión, México, 1992, p. 725.

podemos establecer que su esencia es una suerte de repudio a la práctica abusiva de la vía incidental. Néstor De Buen refiere al respecto:

“... Una consideración general sobre los incidentes en materia laboral, sin prejuzgar en otras disciplinas, subrayaría su excepcionalidad, es decir, su condición de remedio incómodo que viene a estorbar el desarrollo previsto del proceso. Hay una cierta fobia en contra de los incidentes y sólo por excepción se acepta que su tramitación pueda suspender el procedimiento principal cuando se trata ... de superincidentes, esto es, cuestiones que no hay más remedio que atender, ya que de no hacerlo, el riesgo de un esfuerzo inútil estaría absolutamente presente ...”⁴⁶

De tal manera que, con la pretensión de agilizar el proceso, en apego a los principios de celeridad y de economía procesal, la Ley en su texto vigente introduce un nuevo tratamiento procesal así como una nueva clasificación de los incidentes que pueden promoverse; no obstante ello, no ha implicado aún en la actualidad que las cuestiones incidentales sigan estando afectadas de cierta ambigüedad e incluso de contradicciones y lagunas que referiremos a lo largo de los siguientes puntos.

3.2. Incidentes previstos en la Ley Federal del Trabajo.

El texto vigente de la LFT introduce tácitamente un sistema clasificatorio de los incidentes en función del asunto al que se refieren. Esta clasificación tácita deriva del principio general previsto para la tramitación de los incidentes consignado en el artículo 761 del ordenamiento en comento, que dispone a la letra: “Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley”.

⁴⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 391.

En concordancia con el artículo transcrito, el numeral 762 especifica cuáles incidentes son de previo y especial pronunciamiento al establecer lo siguiente: “Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I. Nulidad; II. Competencia; III. Personalidad; IV. Acumulación; y V. Excusas”.

De donde se infiere que los incidentes previstos en la Ley (en artículos dispersos), no se llevan por cuerda separada ni suspenden el curso del proceso principal sino que se resuelven de plano y, en casos excepcionales, después de dictado el laudo; se trata, por tanto de incidentes nominados u ordinarios. El artículo 765 de la LFT establece, *a contrario sensu*, lo siguiente: “Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”.

Por otra parte, aún entre los incidentes de previo y especial pronunciamiento puede hallarse una subclasificación en aquéllos que se resuelven mediante una audiencia incidental y uno (el de personalidad) que se resuelve de plano.

A continuación se refieren específicamente los incidentes que pertenecen a cada una de estas categorías.

3.2.1. El trámite de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo.

Los incidentes innominados pueden encontrarse en artículos dispersos de la LFT. Debido a que el estudio detallado de cada uno de ellos nos alejaría substancialmente de nuestro tema central, a continuación sólo se hace referencia a algunos de los más comunes, señalando tanto su objeto, como su fundamento legal.

1. De liquidación del laudo:

El objeto de este incidente es cuantificar la condena impuesta en el laudo dictado en el juicio laboral; se promueve por excepción, como una propuesta para liquidar las obligaciones económicas derivadas de la resolución definitiva y no aporta nuevos elementos a la *litis*. Su fundamento se encuentra en el artículo 843 de la LFT, el cual establece lo siguiente: " En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación".

Al respecto, es sumamente ilustrativo el contenido del texto de la jurisprudencia que se transcribe:

"INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. SU CONTENIDO. El incidente de liquidación del juicio laboral no es una nueva oportunidad de ampliar la controversia o introducir nuevos elementos en ella, pues su finalidad es cuantificar la condena formulada en el laudo que se trata de liquidar, por lo que la actividad de la Junta respectiva debe concretarse a verificar si la liquidación propuesta por el interesado es correcta o no, en la inteligencia de que la circunstancia de que el demandado no objete la multicitada liquidación no implica que la acepta porque ninguna disposición legal lo ordena así.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 212/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de febrero de 1980. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 532/90. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de junio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 602/93. Jaime Alvarado López. 6 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 422/94. Ana Delia Escárcega Herrera. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8442/94. Aurora Dávila Alvarez. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos”.⁴⁷

De donde se desprende que este incidente no afecta el curso del proceso en sí mismo, sino que únicamente se refiere a la cuantificación de la condena misma, una vez que ha sido dictado el laudo por la Junta respectiva.

2. De tercería.

Este incidente es promovido por terceros venidos a juicio y, según lo dispuesto en el numeral 976 de la LFT puede ser de dos clases, es decir, excluyente de dominio o de preferencia, es decir, se trata de dos incidentes diferentes.

A consecuencia de lo anterior, puede tener dos objetos: El levantamiento del embargo sobre bienes que no son propiedad del condenado (para el excluyente de dominio); obtener un derecho de preferencia de crédito sobre los bienes embargados (para el de preferencia).

La naturaleza incidental y el trámite de estos incidentes se encuentran establecidos en el artículo 977 de la LFT, que instituye lo siguiente: “Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma

⁴⁷ Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte 83. Noviembre de 1994. Tesis I.2º.T. J/27. Pág. 49. Jurisprudencia.

incidental, conforme a las normas siguientes: I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes; . . . “.

Con fines ilustrativos y para una mejor comprensión de lo señalado con anterioridad, se transcribe la siguiente tesis de jurisprudencia:

“TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS PUEDE HACERSE EN EL OCURSO RESPECTIVO, SIN NECESIDAD DE HACERLO EN LA AUDIENCIA. Las tercerías excluyentes de dominio, conforme a lo dispuesto en el artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo, tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros. Por disposición de la fracción I del artículo 977 del mismo ordenamiento legal, la tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes . . . En caso de que el promovente de la tercería comparezca a la audiencia, estará en aptitud de ofrecer diversas pruebas que estime pertinentes para reforzar el acreditamiento de sus pretensiones.

Contradicción de tesis 8/2000.-Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito y el Segundo Tribunal Colegido del Cuarto Circuito (ahora Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo).- 28 de abril del año 2000.-Cinco votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretario: Silverio Rodríguez Carrillo.

Tesis de jurisprudencia 49/2000.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiocho de abril del año dos mil“.⁴⁸

3. De preferencia de créditos

⁴⁸ Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, junio de 2000. Tesis 2a./J. 49/2000. Pág. 62. Jurisprudencia.

Su objeto consiste, conforme al contenido del artículo 979 de la LFT, en la pretensión del trabajador de obtener un derecho preferencial de crédito sobre los demás acreedores del patrón en aquellos casos en donde existen varios acreedores.

Su trámite se encuentra establecido en el artículo 980 de la LFT, que dice lo siguiente: “La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes: I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia; . . .”.

Sobre el incidente que se estudia, para una mejor comprensión del mismo, se invoca la siguiente tesis aislada:

“TERCERÍA PREFERENTE DE CRÉDITOS. EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CARECE DE LEGITIMACIÓN ACTIVA EN LA CAUSA. De la interpretación de los artículos 979 y 980 de la Ley Federal del Trabajo, que determinan las reglas de sustanciación de las preferencias de los créditos frente al deudor común, respecto a la prelación que los mismos tienen se obtiene que las acciones de tercería de preferencia están reservadas a los trabajadores, que son los únicos facultados legalmente para iniciar el trámite respectivo ... y cuyos créditos no sean de carácter laboral, ya que carece de legitimación activa para pretender la preferencia de su crédito.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 26101/2001. Instituto Mexicano del

Seguro Social. 31 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: María Hortensia Morales Alós”.⁴⁹

4. De objeciones o tachas a testigos

Su objeto es desestimar, a través de un razonamiento lógico-jurídico y por medio de la presentación de pruebas, la declaración de un testigo que compareció a juicio con el fin de restarle valor probatorio a su dicho y/o demostrar su falta de idoneidad.

Este incidente puede ser promovido por cualquiera de las partes, al concluir el desahogo de la prueba testimonial. Al respecto, el artículo 818 de la LFT dice lo siguiente: “Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley”.

5. De inexistencia de huelga

Este incidente puede ser promovido por los patrones, trabajadores y terceros afectados por una suspensión colectiva de labores en un establecimiento determinado, siempre que ésta no se ajuste a los requisitos de fondo y forma establecidos *ex lege* para el ejercicio del derecho de huelga. En

⁴⁹ Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, febrero de 2003. Tesis: I.1o.T.148 L. pág. 1164. Tesis aislada.

términos del artículo 929 de la LFT, debe promoverse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores.

La anterior lista no es limitativa, puesto que sólo enuncia los incidentes ordinarios que con mayor frecuencia se presentan en la práctica laboral. Cabe finalmente anotar que ninguno de ellos (salvo el último) tiene efecto suspensivo sobre el proceso principal y se resuelven de plano o bien en un momento posterior a la publicación del laudo.

Por otra parte, los incidentes de previo y especial pronunciamiento son los previstos en el artículo 762 de la LFT (antes transcrito). Siguiendo los principios de celeridad y economía procesal adoptados formalmente en las reformas de 1980, el artículo 763 (cuya redacción no deja de ser oscura) establece que si el incidente se promueve en una audiencia, éste debe resolverse de plano. Sin embargo, si la cuestión objeto del incidente versa sobre nulidad, competencia, acumulación y excusas debe señalarse dentro de las veinticuatro horas siguientes fecha y hora para la realización de una audiencia incidental, en la que se resolverá.

De acuerdo con lo anterior sólo un incidente se resuelve de plano: el de personalidad. Baste decir que la redacción del artículo en cuestión es imprecisa puesto que está de más referir que los incidentes promovidos en audiencia o diligencia se resuelven de plano, cuando más adelante se señala que cuatro de los cinco enunciados se resuelven en audiencia incidental.

3.2.2 Los casos que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento

A continuación se analiza, si bien de forma esquemática, cada uno de los incidentes de previo y especial pronunciamiento previstos en la LFT.

Incidentes que se resuelven en audiencia incidental.

1. De nulidad

La nulidad puede definirse como un "... vicio del que adolece un acto jurídico si se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido ...".⁵⁰ Este concepto, procedente de la teoría general de las obligaciones, no tiene un carácter restrictivo; lejos de ello se extiende a todas y cada una de las ramas del Derecho, tanto sustantivas como adjetivas.

Al respecto, Hugo Alsina refiere que "la nulidad es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para ello. . . la función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas, sino de los fines asignados a éstas por el legislador".⁵¹

En efecto, el concepto genérico de nulidad cobra múltiples connotaciones al ser trasladado a las distintas ramas de la Ciencia Jurídica, incluso la laboral. Nuestra LFT no incluye una organización sistemática de hechos o actos jurídicos nulos, sino que la referencia a los mismos se encuentra en artículos dispersos.

La nulidad en materia laboral puede observarse en una doble perspectiva: sustantiva y adjetiva.

⁵⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Op. Cit. p. 920.

⁵¹ Cit. por GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Oxford. México. 2004. Pág. 281.

En el plano sustantivo existen múltiples referencias a la nulidad como son, por ejemplo:

- La nulidad de la renuncia de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador (art. 33 de la LFT);
- La nulidad de las condiciones estipuladas en los contratos individuales de trabajo que contravengan lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución (art. 5 de la LFT);
- La correspondiente a los contratos colectivos de trabajo que no se celebren por escrito (art. 390 de la LFT)

Sin embargo, al presente punto interesan primordialmente las nulidades adjetivas o procesales, puesto que sobre éstas precisamente versa el incidente de nulidad que estamos estudiando. El objeto del incidente de nulidad es dar efecto retroactivo a actos procesales que, por haberse efectuado contraviniendo lo dispuesto por la Ley afectan ilegítimamente los intereses de alguna de las partes.

De acuerdo con nuestra legislación en la materia existen varios presupuestos de nulidad procesal entre los que encontramos:

➤ La nulidad de notificaciones: De acuerdo con el artículo 752, son nulas las notificaciones que no se lleven a cabo de acuerdo con los formalismos procesales previstos en la Ley. En este sentido destacan las disposiciones referentes a las notificaciones estrictamente personales (art. 742 de la LFT), así como los requerimientos para la primera notificación (art. 743 de la LFT). Sin embargo, la Ley establece un impedimento para la procedencia del incidente de nulidad cuando su objeto es alguna notificación. El artículo 764 dispone a la letra que: Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus

efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano”.

➤ La nulidad por practicar actuaciones en días y horas inhábiles (art. 714 de la LFT)

➤ La nulidad por incompetencia sustentada en el artículo 706 de la LFT que establece que es nulo todo lo actuado ante una Junta incompetente, salvo el auto de admisión de la demanda.

La instrumentación jurídica del incidente de nulidad no difiere de las reglas generales preestablecidas para los incidentes de previo y especial pronunciamiento; es decir, se resuelve previo análisis de las pruebas en la audiencia incidental prevista en el numeral 763 de la LFT. En apoyo de todo lo mencionado con anterioridad, se transcribe la siguiente jurisprudencia:

“NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO. El citado precepto establece un plazo genérico de tres días hábiles para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho cuando no tengan fijado alguno, pero no prevé el momento a partir del cual inicia ni cuándo fenece, por lo cual debe tenerse en cuenta el contenido del Título Catorce (Derecho Procesal del Trabajo), Capítulo VI (De los términos procesales), de la Ley Federal del Trabajo, específicamente el artículo 733 que ordena que en el procedimiento laboral los plazos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento, y el

diverso 764, del cual se advierte que el elemento que debe atenderse para considerar que surte efectos una notificación mal hecha u omitida, es el relativo al momento en el que el afectado tiene conocimiento de la actuación procesal, es decir, el momento en el que se ostenta sabedor de ella. En tal virtud, se concluye que el incidente de nulidad de notificaciones en el procedimiento laboral deberá promoverse dentro del plazo genérico de tres días hábiles, contados a partir del momento en el que el afectado tenga conocimiento o se manifieste sabedor de la actuación procesal cuya nulidad promueve, y se contará el día de su vencimiento.

Contradicción de tesis 107/2004-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1o. de octubre de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Nava.

Tesis de jurisprudencia 156/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del quince de octubre de dos mil cuatro”.⁵²

2. De competencia

La competencia se define *lato sensu* como “... el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones”⁵³ y se traduce en la facultad que

⁵² Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XX, Noviembre de 2004. Tesis: 2a./J. 156/2004. Pág. 69. Jurisprudencia.

⁵³ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. Cit. p.145.

tiene un órgano de autoridad de decir el derecho de acuerdo con las normas establecidas en razón de criterios objetivos como el territorio, la cuantía y la materia.

Como en todo proceso contencioso, en el laboral existen normas de competencia que de ser conculcadas afectan el fondo de la *litis* de manera substancial, quedando las más de las veces nulificados los actos de autoridad desempeñados por la autoridad incompetente que conoció o resolvió sobre un asunto específico.

La incompetencia de un tribunal puede hacerse valer por declinatoria (reclamándola ante el propio órgano que se presume incompetente) o por inhibitoria (cuando se promueve ante el órgano presuntamente competente para que éste “atraiga” el asunto). En el caso de nuestro proceso laboral, de acuerdo con el artículo 703 de la LFT el incidente de incompetencia sólo puede promoverse por declinatoria. Sobre el particular y para fines ilustrativos se invoca la siguiente tesis:

“INCIDENTE DE INCOMPETENCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN CONTRA DEL AUTO QUE LO ADMITE A TRÁMITE RESULTA IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO. La interlocutoria que resuelve dentro de un juicio laboral el incidente de incompetencia por declinatoria, . . . porque ningún perjuicio de imposible reparación causa al quejoso el hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje haya admitido el incidente planteado por una de las partes, no obstante que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas dada su incomparecencia a la audiencia de ley, pues es incuestionable que tal incidente habrá de resolverse antes del laudo correspondiente, el que de resultar fundado traerá como consecuencia la nulidad de todo lo actuado y, por el contrario, si es infundado, tal resolución podrá combatirse como violación a las leyes del

procedimiento en el juicio de amparo directo que en su caso se promueva contra el laudo respectivo; lo cual hace improcedente el juicio de garantías en la vía indirecta, pues es indudable que el auto reclamado es un acto que, por su naturaleza, es de realización futura y probable; por lo mismo, no se sabe si el sentido en que se resuelva vaya a causar un perjuicio al quejoso.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo en revisión (improcedencia) 29/2001. Ricardo Juárez Olivares. 19 de abril de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Quesada Sánchez. Secretario: Lorenzo Ponce Martínez”.⁵⁴

Los supuestos de incompetencia que pueden hacerse valer por la vía incidental van en función de los criterios de competencia de las autoridades preestablecidos *ex lege*. Dichos criterios son:

a) Atendiendo al territorio: La LFT establece como regla general que las Juntas locales de cada entidad federativa sólo pueden conocer los asuntos de su jurisdicción cuyo conocimiento no esté expresamente reservado a las Juntas Federales. Al respecto, el artículo 700 de la ley en comento establece con claridad los asuntos que son competencia de las Juntas Locales así como de las Federales;

b) Atendiendo a la cuantía: El artículo 600 fracción VI de la LFT refiere que corresponde a las Juntas de Conciliación el conocimiento de asuntos cuya cuantía no exceda el importe de tres meses de salarios. Por

⁵⁴Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, abril de 2002. Tesis: VI.2o.T.19 L. Pág. 1272. Tesis aislada.

exclusión, para cuantías mayores, la competencia recae en las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Atendiendo a la materia, las reglas sobre la competencia se encuentran contenidas, básicamente en los artículos 698 y 527 de la LFT. El primero de dichos numerales establece a la letra que las Juntas Federales "... conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley ...". Por su parte, el artículo 527 constituye una reproducción de la misma fracción del numeral 123 de la Carta Magna.

La promoción del incidente se sujeta, literalmente, a las reglas genéricas para los incidentes de previo y especial pronunciamiento antes revisadas.

3. De acumulación

De acuerdo con la Teoría General del Proceso, la acumulación se entiende como: "la reunión de litigios en un solo proceso para su conocimiento, decisión y ejecución de la sentencia que ponga fin al juicio...".⁵⁵ Es decir, se trata de la fusión de dos o más juicios en uno solo en razón de distintos criterios de conexidad que pueden involucrar a las partes, a la causa o a ambas.

El objeto formal del incidente de acumulación en materia laboral es dual: se pretende, por un lado incrementar la economía procesal al evitar que asuntos que pudieran resolverse en un solo laudo sean conocidos y resueltos en instancias diversas y, por otro, se trata de evitar que existan resoluciones contradictorias sobre un mismo asunto o sobre asuntos conexos. La promoción

⁵⁵ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Op. Cit. p. 626.

de este incidente se sujeta, desde luego a las normas de acumulación previstas en la LFT.

Nuestra legislación laboral establece las normas de acumulación en el numeral 766 de la LFT; las hipótesis normativas contenidas en dicho artículo, son las siguientes:

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

La acumulación puede efectuarse de forma oficiosa (que es poco común) o bien a través del incidente de acumulación cuya instrumentación procesal se sujeta a las normas generales para este tipo de incidentes referidas ya con antelación.

4. De excusa

La noción de excusa retomada en el proceso laboral no difiere de la establecida en los procesos civiles. Básicamente se dice que excusa "... es la

razón o motivo que hace valer un magistrado, juez o secretario para inhibirse del conocimiento del negocio ...".⁵⁶

La excusa es, objetivamente, una obligación de los funcionarios vinculados con la resolución de un conflicto intersubjetivo de intereses, de no conocer de un asunto al saberse legalmente impedidos para tal efecto. Por tanto, para que un funcionario tenga la obligación de excusarse es necesario que estén establecidos una serie de impedimentos que en todo caso se asocian a la necesidad de garantizar la imparcialidad en la resolución del negocio jurídico: se trata ciertamente de una figura con una clara connotación moral y cuyo fin último es la protección de los intereses de las partes o de alguna de ellas.

En nuestra materia, las causas de impedimentos se encuentran normadas en el numeral 707 de la LFT. De acuerdo con este numeral los sujetos de la excusa pueden ser, en su momento: los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares. Los impedimentos versan en la existencia de parentesco dentro del segundo grado con alguna de las partes o en la presencia de un posible interés personal, directo o indirecto en el objeto de la litis.

Si bien bajo estos supuestos el funcionario tiene la obligación legal de excusarse puede darse por dolo o descuido que deje de hacerlo, en cuyo caso las partes están facultadas para denunciar el impedimento y exigen legalmente la excusa de aquél. La vía prevista para tal efecto es la incidental. Este incidente se sujeta, en cuanto a su instrumentación a las multicitadas normas concernientes a los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

⁵⁶ BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylán. Práctica civil forense. Séptima edición. Cárdenas. México, 1980, pág. 246.

Incidente que se resuelve de plano: de falta de personalidad

En materia procesal laboral, el incidente de falta de personalidad es simplemente inviable si son las propias partes las que comparecen en juicio; los problemas se suscitan en referencia a la legitimación de la actuación procesal de los representantes. Es decir, la falta de personalidad se entiende en razón de la *legitimatio ad processum* y no de la *legitimatio ad causam*. La personalidad, en este sentido se entiende sencillamente como la manifestación del poder de representación que, si no se apega a los requisitos señalados en la Ley puede ser denunciada por la contraparte por la vía incidental.

Las reglas para acreditar la personalidad en el proceso laboral se encuentran contenidas en el numeral 692 de la LFT y son las siguientes:

- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, puede hacerlo mediante poder notarial o bien a través de carta poder firmada por el otorgante y dos testigos. Esta carta no tiene que ser ratificada por la Junta ante la que se promueve;
- Si el apoderado actúa como representante de una persona moral, debe acreditar su personalidad con testimonio notarial;
- Si el compareciente actúa como apoderado de persona moral puede acreditar su personalidad por testimonio notarial, o bien por carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien otorga el poder está facultado para ello;
- Los representantes de los sindicatos pueden acreditar su personalidad mediante la certificación extendida por la Secretaría del Trabajo o

por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que la directiva del sindicato hubiese quedado registrada.

El incidente de falta de personalidad puede promoverse en cualquier momento del proceso, y debe proceder si es que cuenta con fundamento legal. Sin embargo si la Junta, por error reconoció ya la personalidad, el único modo de impugnar dicho acto procesal es mediante el Juicio de Amparo. Ello en razón de que la Junta no se encuentra facultada para revocar sus propios actos.

Ya sea que el incidente se promueva en audiencia o diligencia, debe resolverse de plano, es decir, oyendo a las partes sin que exista la necesidad de una audiencia incidental y sin que éste tenga que llevarse por cuerda separada. Con respecto a los comentarios realizados y para una comprensión completa, se transcribe la siguiente jurisprudencia:

“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY. Si se toma en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 761 a 763 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad es un incidente de previo y especial pronunciamiento que necesariamente debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia y que cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, resulta inconcuso que la objeción a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral debe resolverse de plano, oyendo a las partes en la audiencia de ley, a efecto de evitar dilaciones procesales innecesarias y con la única condición de que en la resolución correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje exprese las razones jurídicas que haya tomado en cuenta para resolver en los términos en

que lo haya hecho . . . “. Lo anterior se encuentra robustecido con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, deberán ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyendo a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.

Contradicción de tesis 19/2001-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo circuito. 29 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno”.⁵⁷

Después de haber analizado, como ya se dijo de manera esquemática, algunos de los incidentes más comunes en la legislación laboral, con fines ilustrativos y con el fin de hacer más accesible la exposición, al final

⁵⁷ Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Agosto de 2001. Tesis: 2a./J. 31/2001. Pág. 193. Jurisprudencia.

de este capítulo, se presenta un cuadro sinóptico con la tipología de los incidentes previstos en la LFT (Fig. 2)

3.3 Los incidentes no previstos en la Ley Federal del Trabajo

Además de los expresamente referidos en nuestra legislación laboral, existen ciertas situaciones prácticas que con frecuencia se substancian y resuelven como incidentes aunque la Ley no les otorgue expresamente dicho carácter. Es decir, ante el vacío o el silencio de la Ley, las Juntas, así como las partes, han tenido que tomar como solución práctica la apertura y la promoción de incidentes que resuelvan cuestiones accesorias al proceso principal. Aunque estos "incidentes de hecho" son múltiples, en este punto nos referiremos a manera de ejemplo, solamente a dos: el de providencias cautelares y el de insumisión al arbitraje por parte del patrón.

Con respecto al primero, tenemos que el artículo 857 faculta a los Presidentes de las Juntas para decretar providencias cautelares ante la posibilidad manifiesta por la parte actora de que el demandado se ausente o eluda la obligación de cumplir con las prestaciones que legalmente se le exigen.

Estas providencias cautelares (arraigo y secuestro provisional de bienes) pueden ser solicitadas por la parte actora bien al presentar la demanda o posteriormente "ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia" (art. 858).

Por el fin que se atribuye a estas providencias, la Junta las decreta sin dar conocimiento previo al demandado. Existe no obstante un vacío legal sobre la forma que debe cobrar la solicitud de las medidas cautelares: la ley guarda silencio al respecto y no señala que el asunto deba ser resuelto por la vía incidental.

Sin embargo, lo común en estos casos, es que la Junta abra un incidente en el que se valoren las pruebas antes de declarar las medidas correspondientes. Este incidente “de hecho” se ha adoptado en la práctica a fin de hacer valer lo previsto en los numerales descritos y, sin embargo, no es la vía adecuada puesto que es elemento *sine qua non* de los incidentes el derecho a la excepción de la parte demandada. Sin duda, esta inconsistencia reafirma el carácter controvertido de la vía incidental en nuestra legislación laboral.

Ahora bien, mucho más significativo es el caso del incidente de insumisión al arbitraje, al cual nos referiremos ampliamente en el capítulo siguiente, concluyente de esta investigación. La insumisión al arbitraje es a grandes rasgos una figura que permite al patrón evitar su participación en el proceso mediante el pago llano de tres meses de salario al trabajador, el pago de la responsabilidad del juicio, los salarios caídos, la prima de antigüedad y las prestaciones correspondientes. Prevista tanto en el numeral 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en el artículo 947 de la LFT, la insumisión no cuenta con un mecanismo de instrumentación preciso en la legislación, por lo que en la práctica, ésta suele substanciarse y resolverse por la vía incidental.

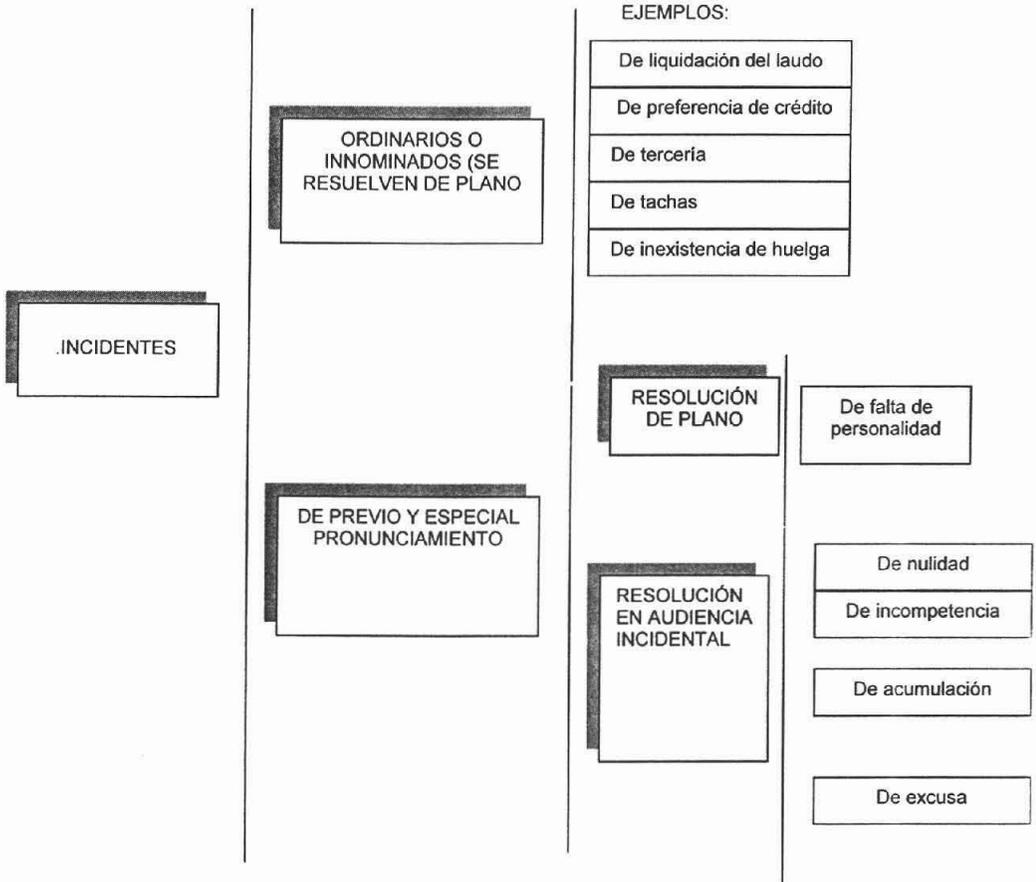
Dicha práctica, aunque no es tan común, se está empezando a dar a conocer, incluso, existen tesis aisladas y jurisprudencia que sustentan que por el momento procesal en que se solicita la insumisión (previamente a la instrucción del juicio) lo más adecuado “... es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga ...”.⁵⁸; y aún más: se sostiene la idoneidad de que

⁵⁸ Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, Marzo de 2001. Tesis: 2a. XXIII/2001. Pág. 195. Tesis aislada.

dicho incidente se substancie por similitud como si se tratase de uno de los previstos en el artículo 763 de la LFT.

A diferencia de lo que ocurre con el incidente de providencias cautelares, el relativo a la insumisión ha demostrado surtir buenos resultados procesales, puesto que no sólo da celeridad a la resolución del conflicto, sino que permite escuchar la argumentación de las partes. Ello resalta la necesidad de instaurar mediante una reforma legislativa a la vía incidental como medio procesal para hacer valer la insumisión patronal al proceso. Sin embargo, este tema será retomado a detalle en el siguiente capítulo.

FIG. 2. INCIDENTES PREVISTOS EN LA LFT



CAPITULO 4. EL INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL

Los conceptos teóricos revisados en los capítulos precedentes, preparan ya las bases para abordar el objeto central de esta investigación, que es precisamente la figura de la insumisión patronal al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La insumisión al arbitraje en el derecho laboral regulada tanto en nuestra Carta Magna como en la LFT es una vía alternativa de resolución de las controversias obrero-patronales que, por su propia naturaleza, evita dilaciones innecesarias y reduce las cargas económicas (para las partes) y procesales (para las partes y el Estado). Y aunque en los últimos años, caracterizados por una crisis estructural de la economía que afecta a todos los agentes económicos al margen de su magnitud y utilidades, esta figura procesal (la insumisión) se vuelve cada vez más frecuente, resulta paradójico que prevalezcan múltiples lagunas jurídicas sobre su instrumentación (a falta de regulación expresa sobre este apartado, la insumisión al arbitraje se desarrolla como un incidente de hecho – ver apartado 3.3 -) e incluso la doctrina la estudia de forma marginal.

Atendiendo lo anterior, el presente capítulo se aboca a analizar los preceptos que regulan la insumisión al arbitraje. Ulteriormente se analizan sus consecuencias jurídicas y la problemática relativa a su instrumentación, para finalmente proponer algunas reformas legislativas (a la CPEUM y a la LFT) que suplan las lagunas que al respecto prevalecen en nuestro derecho positivo.

4.1. La insumisión al arbitraje laboral en México

La insumisión o no sometimiento del patrón al arbitraje laboral es una figura que se encuentra presente en nuestra legislación, incluso desde el texto original de la Carta Magna de 1917,⁵⁹ contando con un *status* en la legislación reglamentaria del trabajo desde la Ley en la materia de 1931. De acuerdo con De la Cueva, la insumisión se encuentra impregnada, desde sus orígenes, de un marcado “carácter de clase acorde al espíritu renovador del artículo 123”,⁶⁰ en razón de la supuesta pretensión del legislador de beneficiar al trabajador aun cuando el patrón se negase a aceptar como válida la intervención de las Juntas; sin embargo, nos parece más precisa la apreciación de Trueba Barrera cuando afirma que la insumisión responde sobre todo a técnica procesal.⁶¹

En efecto, al adoptar el legislador al arbitraje como vía para la resolución de controversias laborales y teniendo éste por naturaleza un carácter “voluntario”, era necesario prever el supuesto de la no aceptación de esta vía por cualesquiera de las partes en conflicto, sin que alguna de las partes (especialmente la clase trabajadora) se viese perjudicada por esta falta de aceptación de la acción cuasi-jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La figura objeto de nuestro estudio se encuentra actualmente regulada en los artículos 123 fracción XXI de la CPEUM, así como en el artículo 947 de la LFT, éste último en concordancia con los numerales 50 y 162 del mismo Ordenamiento.

⁵⁹ Cfr. CANCHOLA Herrera, Jesús. Tríptico Constitucional Mexicano. Cárdenas Editor, México, 1985. p. 374.

⁶⁰ CUEVA, Mario de la. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. UNAM-IIJ, México, 1956, p. 39.

⁶¹ TRUEBA Barrera, Jorge. “Sobre las acciones del Derecho del Trabajo”, en Escuela Libre de Derecho. Libro homenaje a los 75 años del artículo 123. Secretaría del Trabajo y la Previsión Social. México, 1993, pp. 78-80.

A continuación, y con los fines de lograr una aproximación conceptual a la insumisión al arbitraje y de establecer un marco de referencia sobre las lagunas jurídicas que prevalecen en la materia – en contra de qué acciones se puede promover, desde y hasta qué momento se puede promover, etcétera -.

4.1.2. Preceptos constitucionales relativos

La fracción XXI del artículo 123 de la CPEUM establece las reglas generales que deben seguirse si el patrón se niega a someterse al arbitraje de las Juntas. Estas reglas, en términos del mismo numeral, aplican también si el patrón se negare a aceptar el laudo emitido en el procedimiento, dicho artículo establece a la letra: “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”.

De donde se infiere que, a pesar de que el arbitraje realizado por las Juntas es la única vía para resolver controversias del trabajo y adquiere así cierta obligatoriedad para ambas partes - hemos ya hablado de la naturaleza espacialísima del proceso laboral -, el legislador intenta preservar la esencia volitiva del juicio arbitral, al establecer *ex lege* la posibilidad de que ambas partes manifiesten y hagan valer su insumisión al arbitraje. En este sentido puede hablarse de dos tipos de insumisión: la patronal y la del trabajador.

Siguiendo el texto transcrito, la insumisión patronal conlleva básicamente dos obligaciones: la de otorgar al trabajador la indemnización legal

que le corresponde y la de pagar a éste el monto de la responsabilidad que le derive del conflicto. Los criterios de la liquidación, es decir, de la cuantificación pecuniaria de estas prestaciones se encuentran pormenorizadas en la LFT y a ellas nos referiremos en el siguiente apartado.

Así, si es el trabajador quien se niega a someterse al arbitraje, el efecto elemental y lógico es la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón.

Sin embargo, la insumisión patronal no es un derecho irrestricto, en efecto, el artículo 123 de la Carta Magna, en su fracción XXII establece dos acciones en las que el patrón no puede hacer valer la insumisión. De acuerdo con el texto de dicha fracción, tales acciones son:

1. La derivada de un despido injustificado, en la que el patrón, en su caso, estaría obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato (reinstalación) o a indemnizarlo con tres meses de salario.

2. La derivada de despido del trabajador por haber ingresado éste a una asociación o sindicato o por haber participado en una huelga lícita.

La misma fracción establece además que el patrón tiene la obligación de indemnizar con tres meses de salario al trabajador que se haya retirado de su trabajo por falta de probidad del empleador o por malos tratos de éste o de sus allegados que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Por otra parte, en términos de la misma fracción XXII del numeral 123 constitucional, la Ley (LFT) "... determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización ...".

Estas hipótesis legales se encuentran contenidas en el artículo 49 de la ley reglamentaria y se refieren, específicamente: a) Al caso de que el trabajador tenga una antigüedad menor a un año; b) Cuando la Junta estime que el tipo de trabajo y el contacto directo del trabajador con el patrón imposibilita el desarrollo normal de las labores; c) El caso de los trabajadores de confianza; d) En el servicio doméstico; e) En los trabajos eventuales. En estos casos, el patrón puede ser eximido de reinstalar al trabajador, incluso aunque no se manifieste la insumisión al arbitraje.

Aunque la Constitución no se refiere particularmente al modo procesal en que debe manifestarse la insumisión, resulta claro que ésta no podría tramitarse oficiosamente (es decir, requiriéndose únicamente la manifestación del patrón en ese sentido) toda vez que implica una controversia accesoria a la principal, es decir, para determinar si la insumisión es procedente, la Junta debe analizar el objeto de la controversia y escuchar a las partes a fin de determinar si esta figura procesal no versa sobre alguna de las acciones o supuestos prohibidos por la fracción XX. De ahí que, usualmente, la insumisión se tramite por la vía incidental. Sin embargo, la falta de una mención específica sobre el modo de tramitar la figura en comento, deriva en múltiples confusiones y aplicaciones imprecisas de la Ley.

Por otra parte, nuestra Carta Magna tampoco hace mención expresa al momento procesal en que el patrón o, en su caso, el trabajador pueden manifestar su indisposición para acatar el arbitraje. Esta omisión se hace extensiva a la ley reglamentaria que tampoco menciona los plazos o términos para hacer valer la insumisión. Y aunque la Jurisprudencia ofrece una solución (al establecer que la insumisión puede manifestarse incluso hasta la fase de conciliación), puede afirmarse que existe una laguna importante que causa confusión en el foro y que con frecuencia provoca perjuicios a las partes. Sobre este particular hablaremos un poco más adelante.

4.1.3. La Ley Federal del Trabajo

El numeral de la LFT que reglamenta la figura de la insumisión patronal al arbitraje (no existe referencia expresa a la insumisión del trabajador que en realidad es una figura prácticamente inoperante) es el artículo 947, que refiere en términos generales los efectos procesales de la misma.

Del análisis de dicho artículo se desprende que las consecuencias jurídicas de la insumisión, siempre que ésta sea procedente a criterio de las Juntas, son:

1. La terminación de la relación de trabajo. Si el órgano juzgador (en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje), tras escuchar a las partes, determina que la insumisión no se contrapone a las prohibiciones legales contenidas en la fracción XXII del artículo 123 constitucional y la declara procedente, el efecto lógico es la terminación de la relación de trabajo; es decir, se extingue el vínculo obrero-patronal y con éste las obligaciones y derechos de ambas partes.

2. Obligación del patrón de indemnizar al trabajador. Siguiendo lo dispuesto en el numeral 123 fracción XXI de la CPEUM, la LFT establece que el patrón insumiso tiene la obligación de pagar, por concepto de indemnización al trabajador, el monto equivalente a tres meses de salario. Si bien resulta lógico que el monto unitario del salario es el mismo que percibía el trabajador al momento de separarse de su encargo, es necesario tomar en cuenta que dicho monto no puede ser inferior al salario mínimo (art. 485 LFT).

3. Obligación del patrón de pagar al trabajador la responsabilidad que resulte del conflicto. Además del pago de los tres meses de salario referidos en el artículo 947 fracción II de la LFT, en caso de insumisión, el

patrón tiene la obligación de pagar al trabajador el monto de la responsabilidad derivada del conflicto; en este sentido, la responsabilidad se entiende como una suerte de penalización accesoria a favor del agente más débil de la relación económico-laboral.

La liquidación del monto de la responsabilidad patronal es determinada por la Junta conforme a las reglas establecidas en el artículo 50 fracciones I y II de la LFT. Estas reglas son:

A. Si la relación de trabajo es por un tiempo determinado menor a un año, la responsabilidad es igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo en que se prestaron servicios al patrón;

B. Si la relación es por un tiempo determinado mayor a un año, la responsabilidad es igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes;

C. Si la relación es por tiempo determinado, el monto de la responsabilidad es igual a veinte días de salario por cada uno de los años de duración de la prestación de servicios subordinados al patrón.

4. Obligación del patrón de pagar al trabajador los salarios vencidos. Accesoriamente, el patrón declarado insumiso por la Junta, debe pagar al trabajador los salarios vencidos desde el momento en que hubieren dejado de pagarse hasta aquél en que se paguen las indemnizaciones (art. 947 fracción IV LFT).

5. Obligación del patrón de pagar al trabajador la prima de antigüedad que venga al caso. El pago de la prima de antigüedad es un efecto lógico de la terminación de la relación laboral. Ésta debe ser determinada por el

órgano juzgador conforme a los criterios generales establecidos en el numeral 162 de la LFT. En términos generales, la prima de antigüedad equivale a doce días de salario por cada año de servicios prestados al patrón (art. 162 fracción I de la LFT) y debe pagarse independientemente de la causa de separación del trabajador, es decir, sin importar si se trata de un retiro voluntario o de separación justificada o injustificada del empleo (art. 162 fracción III de la LFT).

De lo anteriormente expuesto, se infiere que si bien la LFT es bastante explícita en cuanto a los efectos de la insumisión, se carece de toda pauta regulatoria sobre su instrumentación adjetiva, así como sobre los plazos para su manifestación por parte del patrón. Estas omisiones son significativas ya que producen ambigüedad sobre un método de resolución de controversias, que por su celeridad otorga múltiples beneficios a ambas partes de la relación laboral y que, por su naturaleza, se ajusta a las precarias condiciones económicas que en la actualidad aquejan tanto al trabajador como a las empresas y empleadores.

4.1.4. Criterios jurisprudenciales

Las lagunas legislativas antes señaladas sobre la instrumentación procesal de la insumisión patronal al arbitraje han dejado huella en los anales de la jurisprudencia nacional. Si bien ya existe jurisprudencia definida en el tema que nos ocupa, vale la pena citar algunas tesis que tocan aspectos importantes del mismo, sobre todo en cuanto a su instrumentación y los términos en que la insumisión debe manifestarse.

Primeramente, la jurisprudencia reconoce el carácter de la insumisión como una controversia accesoria a la principal; descarta su aplicación oficiosa en razón de que la Junta debe valorar si la insumisión no contraviene lo dispuesto en la fracción XXII de la CPEUM y se pronuncia por

que se ventile a través de un incidente, aunque sin especificar su tipo; la jurisprudencia establece lo siguiente:

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

segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco”.⁶² (énfasis añadido).

Como puede observarse, la tesis anterior se refiere, además, a los términos en que puede hacerse valer la insumisión estableciendo que ésta puede manifestarse en cualquier momento procesal comprendido hasta la etapa de conciliación, inclusive desde el emplazamiento a juicio. En el mismo sentido se pronuncia la siguiente tesis de jurisprudencia:

“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

⁶² Ibidem. Pág. 85.

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 ... 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.

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer

Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos”.⁶³(**énfasis añadido**).

Finalmente, pueden hallarse varias tesis que se refieren a las restricciones constitucionales a la insumisión contenidas en el numeral 123 fracción XXII de la Carta Magna. Básicamente, dichas tesis coinciden en que la insumisión no puede ser aceptada arbitrariamente sino ser valorada por la Junta a fin de determinar su procedencia o improcedencia. En este sentido, se reafirma la necesidad de ventilarla por la vía incidental. Una de las tesis más explícitas en este sentido es la que se transcribe a continuación:

“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN. Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: “XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta

⁶³ Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, Enero de 2002. Tesis: 2a./J. 1/2002 Página: 71. Jurisprudencia.

disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización ...". Es decir, que si bien en la fracción XXI del citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."; consecuentemente, si la parte actora se encuentra dentro de alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que en el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del 123 constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: "Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución. "

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3716/98. María Trinidad Delgado

Navarro. 25 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez".⁶⁴

En síntesis, las tesis jurisprudenciales relativas a la insumisión patronal al arbitraje (escasas), vienen de alguna manera a revelar las principales inconsistencias en la regulación de la materia, proponiendo de manera amplia que éste se ventile por la vía incidental para garantizar su apego a la regulación constitucional correlativa, puntualizando por otra parte el momento en que puede manifestarse la negativa del patrón a someterse al arbitraje en cualesquier momento procesal hasta la fase conciliatoria del juicio.

4.2. Problemática procesal de la insumisión al arbitraje laboral

A pesar de que la insumisión al arbitraje fue prevista por el Constituyente originario e incorporada a nuestro Derecho Laboral incluso desde la promulgación de la LFT de 1931, se trata de una figura poco utilizada en el litigio de la materia. Usualmente, tanto empresas como trabajadores, al entrar en un conflicto intersubjetivo de intereses, se ven en la necesidad de enfrentar procesos largos y costosos que afectan su patrimonio de manera significativa. La importancia de la figura en estudio radica, precisamente, en que muchos de estos conflictos podrían resolverse a través del incidente de insumisión al arbitraje por parte del patrón.

Cabe cuestionar por qué, si la insumisión es un medio alternativo de resolución de los conflictos laborales cuya eficacia y celeridad se encuentran comprobados en el plano adjetivo, ésta no ha alcanzado la difusión suficiente entre patronos y litigantes en la materia.

⁶⁴ Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VIII, Agosto de 1998. Tesis: I.6o.T.49 L. Pág. 869. Tesis aislada.

La respuesta es simple, el desconocimiento de la figura procesal y las lagunas jurídicas en la materia son factores que influyen para que muchos litigantes que representan patrones prefieran seguir con el procedimiento antes que manifestar su insumisión al arbitraje. Tenemos en primera instancia que existe un vacío legal sobre los formalismos que debe revestir la insumisión; esta laguna se ha suplido en la práctica del modo más adecuado, es decir, la tramitación de la insumisión por la vía incidental y sin embargo, gran cantidad de litigantes lo desconocen.

Por otra parte, las multicitadas lagunas que prevalecen tanto en nuestra Carta Magna como en la LFT en torno a los momentos procesales en que la insumisión puede hacerse valer provoca confusión y prácticas inexactas; con frecuencia los litigantes llegan a manifestar la insumisión en fases procesales subsecuentes a la conciliación con resultados en todo caso negativos.

Reflexionando sobre el contenido de la fracción XXII de la CPEUM y para de una vez por todas acabar con las lagunas de esta figura, es posible flexibilizar su alcance para darle un mayor ámbito de aplicación al incidente de insumisión al arbitraje, pues en el caso del ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación, cuando no se trata de supuestos contemplados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la negativa del patrón a reinstalar al trabajador, que iría implícita en la propuesta de insumisión, está ya compensada con el pago de la responsabilidad derivada del juicio que la propia LFT establece.

La razón de esta afirmación se basa en que tanto derecho tiene un trabajador a permanecer en su trabajo, como un patrón a considerar lo contrario, es decir, a no continuar con la relación de trabajo, y siendo esta determinación del patrón una conducta ajena a la voluntad del trabajador, será

condición *sine qua non* para que surta efectos que el patrón pague la referida responsabilidad derivada del juicio que establecen las fracciones primera y segunda del artículo 50 de la LFT; además del pago de los tres meses de salario integrado, salarios caídos y prestaciones que le correspondan al trabajador.

Respecto del ejercicio de la acción de indemnización constitucional, sería igualmente posible interpretar también como procedente la insumisión al arbitraje, pues la voluntad del trabajador ya no es continuar la relación de trabajo, es decir, está concluyendo de manera unilateral con la relación de trabajo, pues es manifiesto su deseo de renunciar a su derecho constitucional de estabilidad en el empleo. Sobre el particular, De Buen expresa lo siguiente: "pero si, por el contrario, exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo".⁶⁵ También encuentra sustento jurídico lo manifestado con anterioridad, en la siguiente tesis aislada:

"SALARIOS VENCIDOS. CONDENA DE LOS. CUANDO SE DEMANDA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL. En efecto, es cierto que cuando se ejercita como acción principal la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben calcularse conforme al salario que devengaba el trabajador a la fecha de terminación del contrato de trabajo, porque se considera que al demandarse tal prestación, **el trabajador prefirió la ruptura de la relación laboral**, ... en cuanto a que aquél debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, remunerador no inferior al mínimo e irrenunciable .

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.
Amparo directo 226/90. Felipe de Jesús Flores Solís. 14 de febrero de 1991.

⁶⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992. p. 86.

Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretario: Roberto Rodríguez Soto".⁶⁶(**énfasis añadido**).

Estas reflexiones tienen como objeto el llamar la atención en la necesidad de hacer flexibilizar el paradigma que entrañan las acciones mencionadas, pues resulta inverosímil que cualquiera otra relación jurídica establecida entre personas, tenga la posibilidad de disolverse, inclusive el matrimonio, y que en una relación de trabajo no se contemple dicha posibilidad.

Es necesario tomar en cuenta que las necesidades de la sociedad van cambiando y ciertos principios que se consideraban inmutables en un momento determinado de la historia pueden modificarse, por ello, ampliar los efectos del incidente de insumisión al arbitraje vendría a representar una fórmula para el patrón que desea liberarse de una relación de trabajo que ya no desea continuar, desde luego, con el pago de las obligaciones que conlleva tal determinación a efecto de evitar dar un trato injusto al trabajador.

Cabe, por otra parte, recordar que la resolución de las Juntas respecto a la insumisión patronal, sea positiva o negativa, bajo las actuales condiciones (ambigüedad en los términos, falta de precisión en su instrumentación) puede derivar en complicaciones jurídicas que tienden a dilatar los procesos. Puesto que la Ley es difusa, la resolución de las Juntas puede interpretarse con facilidad como una violación al proceso impugnable por la vía del Amparo.

⁶⁶ Octava época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Parte: VII-Mayo de 1991. Pág. 289. Tesis Aislada.

Se observa, por tanto, que el desconocimiento y la ambigüedad que prevalece en relación con la insumisión redundan en perjuicio de las partes en conflicto por no permitir dar celeridad a su resolución. Ello cobra especial importancia en el contexto actual, en el que las difíciles condiciones económicas impiden a las empresas malgastar recursos en procesos largos y a todas luces onerosos.

4.3. Propuestas de reformas legislativas.

El problema planteado a lo largo del presente trabajo, nos lleva a identificar y afirmar la necesidad de reformar la legislación con el fin de especificar la instrumentación procesal y los términos para hacer valer la insumisión al arbitraje. En este apartado se presenta, primeramente, una breve justificación social y técnico-jurídica de las propuestas y, posteriormente para finalizar, se sustentan las propuestas de reformas legislativas tanto a la CPEUM como a la LFT.

4.3.1. Justificación social y técnico-jurídica.

Socialmente, cubrir las lagunas jurídicas que persisten en relación con la insumisión al arbitraje se justifica en razón:

- ◆ De la complejidad del mercado laboral en México: Cuando, por cualesquier causa un trabajador se separa de su empleo, enfrenta el difícil reto de volver a obtener una contratación, tarea que puede prolongarse durante lapsos considerables. Si bien no existen datos precisos sobre el tiempo promedio que tarda una persona en encontrar trabajo, estudios como el de

María de las Heras⁶⁷ sobre las relaciones de trabajo, apuntan que una persona con un grado de preparación medio (secundaria y bachillerato), con experiencia en el empleo de entre dos y cuatro años, podría ocupar un período de entre cuatro y seis meses en hallar un empleo, sin garantía de que éste sea fijo y genere prestaciones.

En este sentido, un proceso legal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que bajo las condiciones actuales y según las peculiaridades del caso podría llegar a prolongarse hasta por más de un año, significaría una pérdida de tiempo significativa que adquiriría mayores dimensiones si el trabajador y su familia no cuentan con otra fuente de ingresos como es lo común. La insumisión patronal al arbitraje ofrece una alternativa para obtener dinero en el corto plazo y atemperar los efectos de la separación del empleo;

♦ La turbulencia y desaceleración económica sistémica que afecta a la economía mexicana: Este fenómeno afecta a todos los agentes económicos, mas principalmente a las pequeñas y medianas empresas que en su conjunto generan más del 90% del Producto Interno Bruto Nacional (PIB).

Asimismo, estas empresas generan la mayor cantidad de empleos. Es evidente que para dichos agentes económicos, todo gasto no programado repercute de forma contundente en su estabilidad e incluso en su viabilidad económica; hoy, millones de Pymes (pequeñas y medianas empresas), a nivel nacional subsisten en condiciones por demás precarias.

Para estos patrones o empleadores, un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es gravoso, y en casos extremos puede generar

⁶⁷ DE LAS HERAS y Asociados. Estudio actuarial sobre las condiciones del empleo en México. Fundación por la Socialdemocracia de las Américas, México, 2001, p. 74.

pérdidas irrecuperables que ponen en peligro su existencia misma. Por eso, la insumisión al arbitraje es una opción que le ofrece múltiples ventajas al aminorar los plazos de resolución del conflicto y evitar, por tanto, gastos extraordinarios de asesoría jurídica, cuyos costos casi siempre son muy altos y no garantizan una resolución favorable.

En el plano técnico-jurídico, las propuestas de este trabajo se justifican en razón:

- ◆ De la necesidad de reafirmar, en la práctica procesal del Derecho Laboral el principio constitucional de celeridad que debe revestir todo proceso.

Como hemos visto en capítulo precedente, la resolución de las controversias debe ser rápida y eficiente, lo cual en la práctica jurídico laboral es una utopía. Los plazos de un juicio laboral son amplios y las más de las veces, esta dilación excesiva afecta tanto al patrón como al trabajador. Es necesario enfatizar en aquellas figuras que, como la insumisión al arbitraje, pueden agilizar la resolución de estos conflictos y aminorar las cargas económicas que se generan para las partes;

- ◆ De la necesidad de reafirmar el principio de economía procesal: Todo juicio genera una serie de cargas económicas tanto para las partes en conflicto como para el Estado mismo, lo que determina la necesidad de resolver dichos conflictos de la manera más rápida y eficaz posible. La práctica procesal en la materia que nos ocupa demuestra que actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se dan abasto para cubrir la alta tasa de juicios que se generan diariamente. Mucho se ha debatido sobre la necesidad de multiplicar las Juntas, sin embargo, consideramos que esa no es una verdadera solución, puesto que implicaría una mayor inversión de recursos públicos que no garantizaría, por sí misma, la disminución de las cargas o

gastos procesales del Estado. En este sentido, una solución congruente a la realidad nacional, estaría dada por otorgar una mayor importancia a figuras que, como la insumisión patronal al arbitraje, tienden a evitar dilaciones excesivas, sin que se violen los derechos del trabajador, atendiéndose a la vez las difíciles condiciones de subsistencia de muchas empresas. Especificar la regulación sobre la insumisión y dar mayor difusión a esta figura, serían medidas importantes para lograr una mayor economía procesal, en beneficio de las partes como para el Estado mismo.

4.3.2 Reforma al artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consideramos que un primer paso para dar a la figura de la insumisión patronal al arbitraje la importancia que merece, sería establecer en la Constitución el modo en que debe instrumentarse a nivel procesal; es decir, mencionar expresamente que la indisposición del patrón para someter sus diferencias al criterio de las Juntas debe tramitarse por la vía incidental.

Conviene además, para evitar interpretaciones ambiguas, especificar en el texto constitucional en comento el plazo con el que cuenta el patrón para manifestar su insumisión al arbitraje.

Por otra parte, y en razón de que uno de los principales argumentos que se oponen contra la insumisión patronal es que los tres meses de indemnización no son suficientes para suplir los supuestos beneficios que recibiría el trabajador de ganar el juicio y considerando además que el Derecho Laboral debe seguir teniendo un carácter social y compensatorio, proponemos que dicha indemnización se incremente a cuatro meses. Esta última medida lograría, sin duda, que la insumisión alcanzara un mayor grado de aceptación entre los trabajadores.

De igual forma flexibilizar la promoción del incidente cuando se trate de las acciones de indemnización constitucional y reinstalación, sería la solución para la conclusión rápida y definitiva de los juicios laborales.

Considerando lo anterior, el texto propuesto es el que se presenta en seguida, aclarando que el texto nuevo se marca en negritas y el texto que se elimina está testado:

“Artículo 123, fracción 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 cuatro** meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, **el pago de los salarios vencidos, la prima de antigüedad y cualquier otra prestación accesorio que se haya reclamado.** Esta disposición ~~no~~ será aplicable también en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. **Cuando la insumisión al arbitraje sea propuesta por el patrón, esta deberá hacerse por escrito, tramitarse y resolverse como un incidente. Dicha proposición podrá efectuarse desde que se tenga conocimiento de la existencia de la demanda y hasta la etapa de conciliación.** Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

4.3.3. Reforma al numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos.

La reforma que proponemos al artículo 947 de la LFT va en el mismo sentido que la anterior. Sin embargo, se enfatiza en el modo de instrumentación procesal al señalar que la insumisión debe tramitarse como un incidente de previo y especial pronunciamiento. Lo anterior en razón de que

antes de que la Junta emita resolución interlocutoria debe escuchar a las partes y valorar sus pruebas. Considerando lo anterior, el texto propuesto es el que se presenta en seguida, aclarando que el texto nuevo se marca en negritas y el texto que se elimina está testado.

“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 **cuatro** meses de salario;

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

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

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

Cuando la insumisión al arbitraje sea propuesta por el patrón, esta deberá hacerse por escrito, tramitarse ante la Junta que conozca del asunto como un incidente de previo y especial pronunciamiento, fijando fecha y hora para escuchar a las partes y recibir las pruebas que ofrezcan, para después dictar resolución interlocutoria. La manifestación patronal de insumisión podrá efectuarse desde que se tenga conocimiento de la existencia de la demanda y hasta la etapa de conciliación.

4.4 La incorporación del incidente de insumisión al arbitraje en el capítulo de incidentes de la Ley Federal del Trabajo

No obstante que en la reforma propuesta al artículo 947 de la LFT queda claro la naturaleza del incidente de insumisión patronal al arbitraje, consideramos pertinente que ello se especifique en el artículo que enuncia expresamente los incidentes laborales de previo y especial pronunciamiento. En este sentido, habría que reformar el artículo 762 de la LFT, quedando como sigue:

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

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación;
- V. Excusas;
- VI. **Insumisión al arbitraje por parte del patrón; la proposición de este incidente podrá efectuarse desde que se tenga conocimiento de la existencia de la demanda y hasta la etapa de conciliación.**

4.5 Alcances y ventajas de la propuesta.

Después de haber analizado la problemática procesal del incidente de insumisión al arbitraje, de haber expuesto su justificación social y técnico jurídica y de haber formulado propuestas de reforma al artículo 123 de la Constitución y a su ley reglamentaria para incorporar la figura jurídica del incidente de insumisión al arbitraje; se mencionan las razones que sustentan las ventajas de aplicar lo expuesto en los apartados anteriores.

a) Que vienen a suplir una serie de lagunas jurídicas que han impedido una difusión suficiente de la figura procesal de la insumisión;

b) Que constituyen soluciones prácticas en cuanto a la instrumentación procesal de la insumisión que bajo las condiciones actuales genera interpretaciones ambiguas y aplicaciones inexactas de la Ley;

c) Que observan el carácter compensatorio que reviste desde sus orígenes nuestro Derecho del Trabajo, al incrementar la indemnización al trabajador de tres a cuatro meses;

d) Que coadyuvan, a todas luces, a dar mayor celeridad a los procesos, en beneficio tanto de las partes en conflicto como del Estado mismo;

e) Que son totalmente compatibles con las premisas de equidad e igualdad sustentadas al tenor de lo que conocemos como “nueva cultura laboral”.

f) La decisión del patrón consistente en concluir el vínculo laboral conlleva la obligación de pagar la indemnización constitucional, salarios caídos, la responsabilidad del juicio, prima de antigüedad y prestaciones accesorias a la relación de trabajo; respetándose de esta manera la estabilidad en el empleo que tenía el trabajador hasta antes de esa determinación que es ajena a su voluntad.

g) Se amplía la promoción del incidente de insumisión al arbitraje, desde que se tenga conocimiento de la demanda del trabajador.

h) Se flexibiliza la promoción del incidente a las acciones de indemnización y reinstalación, pues estamos en un país que no tiene precisamente una cultura efectiva en la solución de problemas, sino que por el

contrario hace un lado soluciones prácticas a los mismos, lo que vendría a ser una solución eficaz para que en la realidad existiera una justicia pronta y expedita, para disminuir la cantidad de juicios en los tribunales laborales, y se contaría con una forma en que los trabajadores obtuvieran más rápido una respuesta económica a sus reclamos y una manera de que los patrones terminaran, también, de manera más rápida los conflictos laborales que llegaran a tener; lo que redundaría en un beneficio para los factores de la producción y para el Estado mismo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho Laboral ha evolucionado a lo largo de su historia desde considerar al trabajo como una mercancía hasta integrarlo, desde principios del siglo XX, como una rama jurídica adscrita al Derecho Social. Se concibe, por tanto, a un nivel general, como una parte de la ciencia jurídica con un carácter compensatorio y reivindicatorio puesto que sus disposiciones tienden a proteger a la parte más débil de la relación de trabajo, es decir, el trabajador.

La anterior noción fue retomada en nuestro país incluso desde los orígenes de nuestro Estado Contemporáneo. Particularmente, el artículo 123 de la Constitución de 1917 se concibe como uno de los principales logros de la clase trabajadora nacional, al introducirse múltiples disposiciones que le favorecen bajo una premisa de equidad entre los agentes de producción (trabajador y patrón).

SEGUNDA. Si bien el carácter social que desde su origen impregna a nuestro Derecho del Trabajo, ha sido una defensa trascendental de los trabajadores ante el actuar arbitrario de los patronos, paulatinamente se han dado acontecimientos coyunturales que han modificado de forma estructural la actividad jurídico-laboral, particularmente en lo que concierne a la situación real de trabajadores y empresas. Ello ha provocado una reflexión general sobre la regulación del trabajo y de sus procedimientos, enmarcada en lo que hoy conocemos como reforma laboral.

Estas transformaciones se vinculan de forma directa con la estructura y el desarrollo del Derecho Laboral en su parte adjetiva. El Derecho Procesal del Trabajo en nuestro país se rige por una serie de principios que

tienden, en su conjunto, a proteger los intereses de las partes en conflicto así como la economía del Estado. Entre éstos principios destacan los de celeridad y economía procesal.

TERCERA. De acuerdo con éstos principios procesales del Derecho del Trabajo, los conflictos intersubjetivos de intereses deben resolverse de manera pronta y eficaz, con el fin de evitar cargas económicas excesivas tanto a las partes como al Estado. Sin embargo, la realidad indica que los juicios laborales ventilados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran muy lejos de los principios procesales de celeridad y economía. La alta carga de trabajo de los órganos arbitrales encargados de resolver dichos conflictos determinan que usualmente éstos se dilaten excesivamente (en plazos mayores a un año), lo que implica gastos excesivos para las partes y para el Estado. Estas dilaciones procesales atentan contra los intereses de la clase trabajadora, así como contra los de las empresas que enfrentan actualmente difíciles condiciones de subsistencia determinados por la turbulencia económica, fenómeno que afecta permanentemente a los sistemas y procesos de producción.

La anterior situación lleva a reflexionar sobre las medidas que podrían tomarse para dar mayor celeridad a los procesos laborales. Uno de los argumentos más comunes es que existe una necesidad de multiplicar el número de las Juntas; sin embargo ésta no es una propuesta viable bajo las condiciones actuales en que el Estado actúa con recursos muy limitados. Por tanto, resulta prioritario buscar alternativas de base eminentemente procesal que coadyuven a resolver el problema descrito.

Una de estas alternativas es la insumisión patronal al arbitraje que se encuentra presente en nuestra Carta Magna desde 1917 y que fue regulada desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, subsistiendo hasta la fecha. La

insumisión patronal al arbitraje se define, *grosso modo*, como la negativa manifiesta del patrón a someter sus diferencias con el trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo sus efectos principales la extinción de la relación del trabajo y la obligación del patrón de indemnizar al trabajador.

CUARTA. El artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refiere expresamente a la figura de la insumisión respetando el carácter compensatorio del Derecho Laboral, puesto que no sólo se establece la obligación del patrón de indemnizar al trabajador con tres meses de salario sino que lo condena también al pago de la responsabilidad derivada del proceso y a los salarios vencidos. Sin embargo, guarda silencio ante el modo y los momentos procesales en que debe hacerse valer la insumisión, omisión que se hace extensiva al numeral de la LFT que regula esta figura (art. 947).

QUINTA. La insumisión, no obstante constituir un modo alternativo para la resolución de conflictos laborales que presenta múltiples ventajas tanto a las partes como al Estado en razón de su celeridad, ha sido a lo largo del tiempo una figura ambigua y con poca aceptación, debido sobre todo a las lagunas que persisten en torno a ella.

La confusión generada ha dejado huella en nuestra Jurisprudencia que de algún modo viene a aportar soluciones. Los criterios jurisprudenciales en el tema que nos ocupa señalan la idoneidad de que la insumisión se haga valer como un incidente de previo y especial pronunciamiento y refiere que debe manifestarse bien en la contestación de la demanda o en la audiencia conciliatoria;

SEXTA. Considerando que la excesiva dilación de los procesos jurídico-laborales es un problema que afecta significativamente a ambas partes,

el presente trabajo llega a la conclusión de que es necesario dar mayor precisión y celeridad a la figura de la insumisión al arbitraje por ir de acuerdo con las premisas de celeridad y equidad sustentados en lo que hoy conocemos como nueva cultura laboral.

Básicamente, se propone pormenorizar la regulación de la insumisión tanto en el artículo 123 fracción XXI de la Carta Magna, como en el numeral 947 de la LFT. Las propuestas consisten en establecer que el mecanismo para hacer valer la insumisión sea la vía incidental de previo y especial pronunciamiento y que ésta se manifieste en cualquier momento procesal comprendido desde que se tenga conocimiento de la existencia de la demanda y hasta la etapa de conciliatoria.

Asimismo, para incrementar la equidad y hacer atractiva la figura de la insumisión al arbitraje, se propone aumentar la indemnización al trabajador de tres a cuatro meses de salario, la justificación de proponer este monto encuentra su base en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en aquellos casos en los cuales se aplica un reajuste de trabajadores por implementación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos (art. 439), que se traduce también en una decisión unilateral del patrón. Consideramos que estas precisiones terminarían con la ambigüedad que ha prevalecido en la materia y derivarían en una mayor difusión de esta figura que es una solución *ad hoc* al problema de la falta de celeridad en los procesos jurídicos del trabajo.

SEPTIMA. La flexibilización en la aplicación de la insumisión al arbitraje en los casos del ejercicio de las acciones de reinstalación e indemnización constitucional, vendría a cambiar la cultura de solución de problemas que prevalece en el país, pues fomentaría una nueva costumbre de resolver conflictos entre patrones y trabajadores de una manera práctica, rápida

y eficaz. Dicho en otras palabras, darle alternativas de solución a un país que no tiene una cultura efectiva de resolver problemas.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa, México, 1995.

ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 2000.

BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylán. Práctica Civil Forense. Edit. Cárdenas, séptima edición, México, 1980.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1990.

CANCHOLA HERRERA, Jesús. Tríptico Constitucional Mexicano. Cárdenas Editor, México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El mito del arbitraje potestativo. Jus, México, 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo mexicano. Trillas, México, 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar (coord.) El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas, México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México. 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México. s. a. p.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Trillas. México. 1993.

CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot. México. s.a.p.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1998.

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. Quinta edición. México. 1999.

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1989.

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1960.

DE LA CUEVA, Mario. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. UNAM-IIJ, México, 1956.

DE LAS HERAS y Asociados. Estudio actuarial sobre las condiciones del empleo en México. Fundación por la Socialdemocracia de las Américas, México, 2001.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomos I y II. Porrúa. México. 1990.

ESCUELA LIBRE DERECHO. Libro homenaje a los 75 años del artículo 123. Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, México, 1993.

GARZA, José Luis. La realidad de la empresa mexicana. Harla, México, 2002.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, vigésima edición, México, 2000.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Oxford. México. 2004.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Estudios en homenaje a Jorge Barrera Graf. UNAM- IIJ, México, 1989

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva. UNAM-IIJ, México, 1981.

KURCZYN, Patricia (coord.) Relaciones laborales en el siglo XXI. UNAM, México, 2000.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill, México, 1998.

SOTO CEBRÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1992.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, quinta edición, México, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1973.

UNAM-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. UNAM, México, 2002.

URIBARRI, Gonzalo. El arbitraje en México. Oxford, México, 2000.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Rocar, México, 2005.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por Luis Muñoz. Librería de Manuel Porrúa. México. 1948.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. México. 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Legislación sobre trabajo. Tomo I. Ediciones Andrade. México. 1973.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1996.

Código Civil para el Distrito Federal. Rocar, México, 2005.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Porrúa, México. 2005.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Heliasta, quinta edición, Argentina, 1998.

GARRONE, José Alberto. Diccionario jurídico. Abeledo-Perrot, Argentina, 2000.

PALACIOS BERMÚDEZ DE CASTRO, Roberto. Diccionario de la Legislación del Trabajo. Antigua Librería Robledo de José Porrúa e Hijos. México. 1957.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa, vigésimo tercera edición, México, 1997.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Mayo, México, 1981.

RIBÓ DURÁN, Luis. Diccionario de Derecho. Bosch, España, 1995.

OTRAS FUENTES

CÁMARA DE DIPUTADOS. HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN. Memoria legislativa de la Ley Federal del Trabajo. Congreso de la Unión, México, 1992.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. La solución de los conflictos laborales. Tomo II. México. 1985.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen y evolución del artículo 123 constitucional. México. 1985.

JUNTAL LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL. Revista Artículo 123. México. 1990

JURISPRUDENCIA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Junio 1917 – Mayo 2005.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. www.scjn.gob.mx. Sección de consulta. Octava y Novena Época. México. 2005.

Vo. Bo.


5 AGOSTO 2005



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